

ACADEMIA IURIS

---

Pracovní právo

Aktualizace učebnice k 1. 1. 2024



# **Pracovní právo**

**Aktualizace učebnice k 1. 1. 2024**

Jan Pichrt a kolektiv



Aktualizaci vydalo Nakladatelství C. H. Beck s. r. o. v Praze roku 2024.  
Redaktorka publikace JUDr. Květa Svárovská  
Sazba: SV, spol. s r. o.  
Tisk: Tiskárny Havlíčkův Brod a.s.

---

# Úvod

Vážení čtenáři,

v žádném oboru platného práva nemůže být učebnice dlouhodobě „zcela aktuální“ – legislativní praxe v posledních letech však ukazuje, že v případě pracovního práva je každý vytištěný text ohrožen ztrátou aktuálnosti mnohem rychleji, než je tomu v případě jiných oborů.

Zájmem autorského kolektivu publikace **Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021** však je, aby čtenáři, kteří si tuto knihu zakoupili, měli možnost získat díky předkládanému doplňku aktuální informace pro svoje studium, a také aby pro ně **učebnice, která získala v roce 2023 prestižní ocenění – cenu Jaroslava Jirsy za nejlepší učebnici roku 2021 a 2022 Univerzity Karlovy ve vědách společenských a humanitních**, byla i k 1. 1. 2024 aktuálním zdrojem informací.

V předkládaném doplňku autoři jednotlivých kapitol učebnice přibližují nejrůznější formou (dle své úvahy i v závislosti na rozsahu a „složitosti“ změn) významnější změny oproti stavu zachycenému ve shora odkazovaném prvním vydání učebnice.

Snad tuto snahu shledáte užitečnou. Dále uváděné „dodatky“ jednotlivých kapitol odkazují na původní názvy a čísla kapitol učebnice.

Za autorský kolektiv

Jan Pichrt



---

# Obsah

Kapitola 5. Pracovněprávní vztahy .....	1
Kapitola 6. Pracovněprávní skutečnosti .....	3
Kapitola 10. Vznik pracovního poměru .....	5
Kapitola 11. Změna pracovního poměru .....	7
Kapitola 12. Skončení pracovního poměru .....	8
Kapitola 13. Pracovní doba .....	10
Kapitola 14. Doba odpočinku .....	12
Kapitola 15. Dovolená .....	14
Kapitola 18. Překážky v práci .....	19
Kapitola 21. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců .....	22
Kapitola 23. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	24
Kapitola 24. Agenturní zaměstnávání .....	39
Kapitola 25. Distanční formy výkonu práce .....	42
Kapitola 27. Služební poměry .....	48
Kapitola 37. Kontrolní činnost .....	49





## Kapitola 5. Pracovněprávní vztahy

V části o závislé práci se mění text **odstavce 15** a doplňuje se nový text v podobě **odstavců 15a až 15c**:

V této souvislosti je vhodné připomenout, že (současně s novelizací zákoníku práce, která změnila definici závislé práce) vstoupila 1. 1. 2012 v účinnost i novela zákona o zaměstnanosti, která byla prezentována jako významný počín v oblasti boje proti nelegální práci, za kterou bylo (mimo jiné) považováno vykonávání závislé práce (respektive v dikci znění účinného od 1. 1. 2024 výkon práce, „*kteřá má znaky závislé práce*“ – viz níže) mimo pracovněprávní vztah (srov. § 5 ZamZ), který byl od 1. 1. 2012 nově sankcionován na straně fyzických osob takovou práci vykonávajících pokutou do výše až 100 000 Kč (§ 139 ZamZ); v případě fyzických a právnických osob, které takovou práci umožní, pokutou do výše až 10 000 000 Kč [přičemž za tento delikt musela (!) být uložena pokuta v minimální výši 250 000 Kč (§ 140 ZamZ)]. V důsledku poslaneckého aktivismu (původní vládní návrh takovou úpravu sankce neobsahoval) byla tak do zákona vložena tzv. minimální sankce, která mohla mít vzhledem ke své výši často likvidační důsledky a nedávala prostor pro správné uvážení. Na škodlivost této koncepce a současně nesouladnost takové právní úpravy s ústavněprávním pořádkem měli někteří autoři vyhraněný názor,

15

„Spodní hranice sankce ve výši 250 000 Kč, která může být uložena i fyzické osobě podnikající, nemá z hlediska našeho právního řádu obdoby. Obecně lze mít za to, že nastavování spodních hranic trestů v rámci správního trestání není s ohledem na šíři možných situací a rozdílnost pachatelů činů majících znaky správního deliktu ani typické, ani správné, a hlavně ani racionální a praktické. Domníváme se také, že i ve světle shora uvedených dřívějších nálezů Ústavního soudu týkajících se spodní hranice pokut, by ani úprava ZamZ přezkoumání Ústavním soudem nepřestála. Měla-li by v rámci ZamZ přesto zůstat zachována spodní hranice sankce za výkon nelegální práce, musela by být řádově nižší“ (J. Pichrt, J. Morávek, 2013).<sup>82</sup>

kterému dal později za pravdu též Ústavní soud, když „minimální sankci“ v taktu likvidační výši zrušil (současná sankce za výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah si sice stále podržela povahu „minimální sankce“, ale „pouze“ ve výši 50 000 Kč).

Nejednotnost přístupu rozhodovací činnosti soudů, názorů kontrolních orgánů i právní teorie na „soustavnost“ coby „další – judikatorní“ znak závislé práce, vedla zákonodárce k níže uvedené novelizaci § 5 písm. e) ZamZ (s účinností od 1. 1. 2024).

15a

### § 5 (ZamZ)

e) nelegální práci práce, která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce a **je konána**

1. fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah; to neplatí, pokud výkon této práce mimo pracovněprávní vztah umožňují jiné právní předpisy,
2. cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo
3. cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.

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

<sup>82</sup> Pichrt, J., Morávek, J. O lidové tvořivosti a sankcích za výkon nelegální práce. Právní rozhledy, 2013, č. 3, s. 100.

- 15b Je zřejmé, že zejména od záměny původního „**vykonávání**“ (závislé práce) za práci, „která má znaky závislé práce podle § 2 odst.1 zákoníku práce a **je konána**“ [viz novelizované znění § 5 písm. e) ZamZ výše] si, v kombinaci s přidáním poslední věty do písmene e), zákonodárce napříště slibuje zlepšení možnosti kontrolních orgánů postihnout sankcí i výkony takové práce (nelegální), která nebyla konána soustavně, respektive byla konána jen krátkodobě. Změny doznalo i znění § 139 odst. 1 písm. c) ZamZ o přestupcích – dle něho se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že „koná nelegální práci“ (do 31. 12. 2023 „*vykonává nelegální práci*“). Výše peněžitých sankcí se nezměnila (viz výše), jejich výčet byl však rozšířen, podle § 140 odst. 5 ZamZ lze (počínaje 1. 1. 2024) právnické nebo fyzické osobě za přestupek umožnění výkonu nelegální práce uložit zákaz činnosti, a to nejdéle na 2 roky.
- 15c Je namístě zdůraznit, že vymezení znaků závislé práce v § 2 odst.1 ZPr však shora uvedenou novelizační změnou nedoznalo.

## Kapitola 6. Pracovněprávní skutečnosti

V části o smlouvách (dohodách) se doplňuje nový text v podobě **odstavce 52a**:

S účinností od 1. 10. 2023 zákonná úprava předvídá právo na odstoupení od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti či od dohod o jejich změnách, jestliže k uzavření předmětných smluv, případně dohod o jejich změnách došlo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. K odstoupení není třeba důvodu. Odstoupení musí být učiněno písemně. Zaměstnanci svědčí právo na odstoupení ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání vyhotovení smlouvy nebo dohody, jíž se odstoupení týká, na adresu elektronické pošty mimo dispozici zaměstnavatele, kterou zaměstnanec zaměstnavateli pro tyto účely písemně sdělil. Odstoupit může zaměstnanec nejpozději do okamžiku, dokud nepočne s plněním předmětné smlouvy nebo dohody, jíž se odstoupení týká; jestliže zaměstnavatel řádně nesplnil svou povinnost doručit zaměstnanci vyhotovení smlouvy nebo dohody na jím označenou adresu elektronické pošty, subjektivní lhůta 7 dní se neuplatní, tzn. v takovém případě lze od smlouvy nebo dohody odstoupit od uzavření do okamžiku, kdy zaměstnanec počne s plněním předmětné smlouvy nebo dohody.

52a

V části o doručování v pracovněprávních vztazích se mění text **odstavce 101**:

Do vlastních rukou musí být (§ 334 ZPr) doručena tato právní či faktická jednání:

101

- a) výpověď pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti,
- b) okamžité zrušení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti,
- c) zrušení ve zkušební době pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti,
- d) další písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti [například upozornění na porušení pracovní kázně a možnost výpovědi z pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. g) ZPr], s výjimkou dohody podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a) ZPr,
- e) odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa,
- f) mzdový výměr nebo platový výměr.

(Dále jen „písemnosti“.)

V části o doručování v pracovněprávních vztazích se **odstavce 103 až 111** nahrazují tímto textem:

Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou:

103

- a) jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,
- b) jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,
- c) prostřednictvím datové schránky,
- d) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- e) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Volba způsobu doručení záleží na uvážení zaměstnavatele. To neplatí, jde-li o doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, k němuž lze přistoupit pouze tehdy, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.

104

- 105 Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle písmene a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenu dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.
- 106 Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených zákonem, tj. na dojezdu s příslušným poučením.
- 107 Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách tohoto způsobu doručování. Zaměstnanec může souhlas kdykoli písemně odvolat.
- 108 Písemnost doručovaná zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem ve smyslu zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.
- 109 Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, nastává zákonná fikce doručení (za doručenu se bude považovat písemnost i tehdy, neseznámil-li se s ní zaměstnanec proto, že mu byla jeho poskytovatelem služeb zařazena do spamu, atp.).
- 110 Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná.
- 111 Dále může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, pokud má zaměstnanec zřízenou datovou schránku fyzické osoby a nezneprístupnil si ji pro dodávání poštovních datových zpráv (viz § 18a EÚKon). Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

V části o doručování v pracovněprávních vztazích se mění text **odstavce 118**:

- 118 Zaměstnanec může písemnosti určené zaměstnavateli doručit:
- osobním předáním* (v místě sídla zaměstnavatele, v provozovně zaměstnavatel atd.) – na žádost je zaměstnavatel povinen převzetí písemně potvrdit;
  - prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací* – podmínkou je označení adresy elektronické pošty pro doručování písemností zaměstnancem. Písemnost musí být zaměstnancem podepsána. Žádná konkrétní úroveň či kvalita elektronického podpisu se nevyžaduje, tzn. postačí dostát obecným pravidlům podle občanského zákoníku. Písemnost je doručena dnem, kdy převzetí zaměstnavatel zaměstnanci potvrdí datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost vrátila jako nedoručitelná;
  - datovou schránkou* – doručení datovou schránkou není možné, pokud si ji zaměstnavatel nezneprístupnil pro dodávání poštovních datových zpráv (viz § 18a EÚKon). Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty;
  - jiné doručení, jímž se písemnost dostane do sféry vlivu zaměstnavatele* – například prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb nebo držitele poštovní licence apod.

## Kapitola 10. Vznik pracovního poměru

V části o postupu před vznikem pracovního poměru se mění text **odstavce 15**:

Na tuto informační povinnost před vznikem pracovního poměru pak navazuje **povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance po založení pracovního poměru** (jak pracovní smlouvou, tak jmenováním) o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru (minimálně) v rozsahu vyplývajícím z výčtu obsaženého v § 37 ZPr. Ve výčtu relativně kogentních ustanovení (§ 363 ZPr), od kterých je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance (§ 4a odst. 3 ZPr), je uveden i § 37 odst. 1 až 4, který je označen za transpozici předpisů Evropské unie, konkrétně směrnice 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Počínaje 1. 10. 2023 byly informační povinnosti zaměstnavatele výrazně rozšířeny, zejména v důsledku transpozice směrnice 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii; současně byl zákoník práce rozšířen o § 37a upravující specifika informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu (informování dle tohoto ustanovení je povinností zaměstnavatele v případech, kdy vyslání zaměstnance přesahuje dobu 4 týdnů po sobě jdoucích). Zákoník práce zaměstnavateli ukládá písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech uvedených ve výčtu § 37 ZPr (respektive § 37a ZPr), **nejpozději ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru** (do 30. 9. 2023 byla tato lhůta do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru), pokud příslušné údaje neobsahuje pracovní smlouva. O změnách těchto údajů je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti (tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů).

15

### 37 (ZPr)

- (4) Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.
- (5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví.

V části o pracovní smlouvě se doplňuje nový text v podobě **odstavců 30a a 30b**:

S účinností od 1. 10. 2023 byl zákoník práce doplněn nové o ustanovení (§ 21 ZPr) upravující některé zvláštní povinnosti zaměstnavatele při sjednávání v něm uvedených smluv (dohod) – včetně pracovní smlouvy – „elektronicky“.

30a

### § 21 (ZPr)

- (1) Jsou-li **pracovní smlouva**, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a) **uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele** a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.
- (2) Zaměstnanec má právo od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, které jsou uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance podle odstavce 1. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.

30b Ustanovení § 21 ZPr bývá občas označováno za výrazný „průlom na cestě k elektronizaci pracovněprávních jednání“, je však s ohledem na zvolené formulace zdrojem také řady otázek, na které finálně odpoví zřejmě až judikatura; faktem je, že znění § 21 ZPr (samo o sobě) žádné nové způsoby sjednávání pracovní smlouvy, oproti stavu před novelizací, „nepřináší“ – nároky na písemnou formu pracovněprávních jednání (tedy i pro pracovní smlouvu) účinných elektronickými prostředky vyplývají (před i po 1. 10. 2023) z § 562 ObčZ (k tomu srov. kapitolu 6 a její doplněk). Ustanovení § 21 ZPr však přináší nové povinnosti zaměstnavatelům; nezaslání „vyhotovení pracovní smlouvy“ na „soukromou elektronickou adresu“ zaměstnance, kterou sdělil písemně zaměstnavateli právě za tímto účelem (z povahy věci by nemělo být tímto způsobem kontrahováno bez toho, že zaměstnanec „soukromou elektronickou adresu“ takto zaměstnavateli předem sdělí), s sebou nese pro zaměstnavatele riziko sankce podle § 25 odst. 1 písm. a) InspPr až do výše 2 000 000 Kč. Dodáním vyhotovení elektronicky sjednané pracovní smlouvy na „soukromou elektronickou adresu“ zaměstnance pak počíná běžet sedmidenní lhůta, po jejímž uplynutí již zaměstnanec nemůže od takto sjednané smlouvy (bez důvodu) odstoupit; ani toto (nově v zákoně upravená možnost odstoupení od pracovní smlouvy, rozšiřující dosavadní možnosti odstoupení – viz níže) odstoupení však nemůže zaměstnanec realizovat potom, co již započal s konáním práce pro zaměstnavatele.

„Odstoupit od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, uzavřených prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnanec ‚od okamžiku jejich uzavření‘, prakticky vzato ‚ihned‘, tedy ještě dříve, než by mu vyhotovení těchto pracovněprávních jednání zaměstnavatel zaslal na jeho elektronickou adresu. Zaslání na elektronickou adresu zaměstnavatele, která není v dispozici zaměstnavatele a kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil, je předpoklad pro uplynutí běhu lhůty; lhůta pro odstoupení uplyne sedmým dnem ode dne dodání těchto pracovněprávních jednání na způsobilou elektronickou adresu zaměstnance. Ještě před uplynutím sedmého dne ode dne dodání těchto pracovněprávních jednání na způsobilou elektronickou adresu zaměstnance lhůta pro odstoupení skončí okamžikem, kdy bylo ‚započato s plněním‘.“ (L. Drápal)<sup>60a</sup>

<sup>60a</sup> Drápal, L. Komentář k § 21 ZPr. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s.157.

---

## Kapitola 11. Změna pracovního poměru

Výklad kapitoly 11 se v části **IV. Vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného členského státu EU** doplňuje tímto shrnutím změn novelizace zákoníku práce provedené zákonem č. 281/2023 Sb.:

Novela provedená zákonem č. 281/2023 Sb. posílila informační povinnost vysílajícího zaměstnavatele, který je nově povinen zaměstnance vysílaného na dobu delší než 28 dnů informovat též o:

- státu, v němž má být práce vykonávána, a předpokládané době vyslání,
- **měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,**
- peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce, a
- o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, je zaměstnavatel dále povinen předem písemně informovat zaměstnance o:

- **odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,**
- podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plnění poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem.

Shora **zvýrazněné informace** mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

## Kapitola 12. Skončení pracovního poměru

V části o ochranné době se mění text **odstavců 118, 120 a 122:**

118 Základ této ochrany je položen v ustanovení § 53 ZPr, ze kterého vyjímáme – **zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď:**

- a) **v době, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa** nebo je **uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz** (ochran se nevztahuje na případy, kdy si tuto neschopnost úmyslně přivodil sám či vznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek); **v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózu se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,**
- b) **při povolání zaměstnance k výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení** (ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby),
- c) v době, kdy je zaměstnanec **dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,**
- d) v době, kdy je **zaměstnankyně těhotná** nebo kdy **čerpá mateřskou dovolenou,** nebo kdy **zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou** anebo kdy **zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou,**
- e) v době, **kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán** na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb **dočasně nezpůsobilým pro noční práci,**
- f) v době, kdy zaměstnanec **poskytuje dlouhodobou péči** (v případech podle zákona o nemocenském pojištění); v době, kdy **ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiné fyzické osoby** v případech podle zákona o nemocenském pojištění a **v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let** z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

120 **Zákaz výpovědi daný § 53 ZPr, však zákonodárce pro některé výjimečné případy prolamuje hned v následujícím § 54 ZPr.** Jedná se o případy, ve kterých by nebylo spravedlivé požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance nadále zaměstnával (v některých případech by to ani nebylo možné). Zákaz výpovědi podle § 53 ZPr se tak nevztahuje na případy, kdy je výpověď dána:

- a) z důvodů, že se ruší [§ 52 písm. a) ZPr] nebo přemísťuje [§ 52 písm. b) ZPr] zaměstnavatel nebo jeho část;
- b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) ZPr; to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance, který čerpá otcovskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené, o zaměstnance na otcovské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou,
- d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) ZPr] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZPr zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)] ZPr; to neplatí, jde-li o těhotnou



zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, zaměstnance čerpajícího otcovskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

**Tabulka: Kteří zaměstnanci, ze zaměstnanců uvedených v § 53 ZPr, jsou chráněni před výpovědí z důvodů uvedených v § 52 ZPr (členění dle písmen):**

122

a)	b)	c)	d)	e)	f)	g) z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit PP	g) pro soustavné méně závažné/závažné porušení PK	h)
žádný								
		všichni	všichni	všichni	všichni			
	těhotná zaměstnankyně						těhotná zaměstnankyně	těhotná zaměstnankyně
	zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou (MD); zaměstnanec čerpající otcovskou dovolenou (OD)					zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou (MD); zaměstnanec čerpající otcovskou dovolenou (OD)	zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou (MD); zaměstnanec čerpající otcovskou dovolenou (OD)	zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou (MD); zaměstnanec čerpající otcovskou dovolenou (OD)
	zaměstnanec v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou (RD) do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat MD					zaměstnanec v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou (RD) do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat MD		
							zaměstnanec <sup>120</sup> nebo zaměstnankyně čerpající RD	zaměstnanec <sup>121</sup> nebo zaměstnankyně čerpající RD

V části o okamžitém zrušení pracovního poměru se mění text **odstavce 138**:

Zaměstnavatel však musí brát v úvahu, že zákoník práce nedovoluje (ani při naplnění shora uvedených důvodů) okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (§ 55 odst. 2 ZPr).

138

## Kapitola 13. Pracovní doba

Výklad kapitoly 13 se doplňuje tímto shrnutím změn novelizace zákoníku práce provedené zákonem č. 281/2023 Sb.:

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 281/2023 Sb. umožnila, aby lékaři, zubní lékaři, farmaceuti a zdravotničtí pracovníci nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním provozu spojeném s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, mohli podle nově vloženého § 93a ZPr práci přesčas přechodně od 1. 10. 2023 do 1. 1. 2029 konat ještě nad limity upravené pro všechny zaměstnance v § 93 ZPr. Výkon **další dohodnuté práce přesčas** byl podmíněn splněním řady podmínek, včetně povinného sjednání písemné dohody s každým zdravotnickým zaměstnancem.

Opětovné zavedení možnosti další nadlimitní dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví však bezprostředně po jejím přijetí vyvolalo **nesouhlasnou reakci zdravotníků** i části odborné veřejnosti a bylo požadováno její zrušení. Z následné diskuze mezi zástupci odborových organizací, zdravotníků, Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí s cílem řešit vzniklý konflikt vyplynula potřeba některých změn v organizaci práce v nemocnicích a s tím související potřeba změn v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku v zákoníku práce, která by pružnější organizaci pracovní doby pro zdravotníky umožnila. Zdravotníci požadovali zejména, aby právní úprava pro vybrané zaměstnance ve zdravotnictví umožnila výkon práce nepřetržitě až po dobu 24 hodin.

Výsledkem diskuze mezi zdravotníky a státními orgány byla **urychlená novelizace úpravy pracovní doby** pro zdravotníky, včetně **zrušení sporného výkonu další dohodnuté práce přesčas**. Změny byly provedeny zákonem č. 413/2023 Sb. Možnost výkonu nadlimitní práce přesčas v § 93a ZPr byla ukončena předčasně ke dni 1. 1. 2024, nikoliv až k původnímu termínu 1. 1. 2029. I u zdravotnických pracovníků se může práce přesčas od 1. 1. 2024 nařizovat a po zaměstnancích požadovat pouze v rozsahu umožněném v § 93 ZPr pro všechny zaměstnance. Součástí kompromisních řešení mezi zdravotníky a státními orgány byly i zdravotníky požadované změny v možnosti prodloužení délky výkonu práce a v pružnějším poskytování denního a nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Tyto změny byly stejnou novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 413/2023 Sb. k datu účinnosti 28. 12. 2023 promítnuty do nových § 83a a 90b ZPr a od 1. 1. 2024 do novelizace § 92 ZPr. **Úprava se týká pouze výslovně vyjmenovaných zaměstnanců ve zdravotnictví**. Na všechny ostatní zaměstnance, včetně zaměstnanců ve zdravotnictví, pokud nejsou výslovně v § 83a ZPr uvedeni, se vztahuje obecná úprava rozvržení pracovní doby i poskytování nepřetržitého denního odpočinku a odpočinku v týdnu.

Délka **pracovní doby** zaměstnance v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání, označovaní dále jako zaměstnanec (zaměstnanci) ve zdravotnictví, může činit **až 24 hodin během 26 hodin** po sobě jdoucích. **Jedná se o délku pracovní doby, nikoliv směny**. Pojem „pracovní doba“ použitý v § 83a ZPr zahrnuje směnu i práci přesčas, případně pouze práci přesčas. Maximální délka pracovní doby 24 hodin se zjišťuje v 26hodinovém cyklu.

Konat práci v rozsahu až 24 hodin je možné jen, je-li to **sjednáno v kolektivní smlouvě** nebo stanoveno **ve vnitřním předpisu** u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, a zaměstnavatel zároveň se zaměstnancem ve zdravotnictví uzavřel **písemnou dohodu**, která

nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích. Obě podmínky musí být splněny současně. Konat práci v rozsahu až 24 hodin zaměstnanec ve zdravotnictví povinen není. Jestliže nebude ochoten k výkonu práce v tomto rozsahu, nesmí být ke sjednání dohody nucen a jestliže její sjednání odmítne, nesmí mu být způsobena jakákoliv újma. Dohodu je možné zaměstnancem i zaměstnavatelem **okamžitě zrušit** i bez uvedení důvodů, a to v období 12 týdnů od jejího sjednání. Dohodu může zaměstnavatel i zaměstnanec po celou dobu jejího trvání **vypovědět** z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu v dvouměsíční výpovědní době, není-li sjednána výpovědní doba kratší. Při výkonu práce v rozsahu až 24 hodin má zaměstnavatel povinnost písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce a musí vést aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví, s nimiž je sjednána dohoda o výkonu práce až v délce 24 hodin.

Využití možnosti délky pracovní doby až 24 hodin **ovlivňuje také povinné poskytování nepřetržitého denního odpočinku**, je-li výkon práce konán v rozsahu až 24 hodin podle nového § 90b ZPr, viz kapitola 14.

## Kapitola 14. Doba odpočinku

Výklad kapitoly 14 se doplňuje tímto shrnutím změn novelizace zákoníku práce provedené zákonem č. 281/2023 Sb.:

### Nepřetržitý denní odpočinek (§ 90 ZPr)

Od 1. 10. 2023 se zpřesnila právní úprava, aby se nepřetržitý odpočinek nevymezoval jako odpočinek mezi směnami, ale jako **denní**, protože rozhodujícím kritériem pro jeho poskytování je cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, a nikoli celková doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující, a to plně v souladu s požadavkem čl. 3 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Výslovně se stanoví, že **zaměstnavatel má povinnost** tento denní odpočinek skutečně **poskytnout**, a nikoli rozvrhnout, jak to § 90 odst. 1 ZPr upravoval.

Od 28. 12. 2023 je § 90b ZPr upravena výjimka při poskytování denního odpočinku, která navazuje na možnost nově upravenou v § 83a ZPr, aby délka pracovní doby zaměstnance ve zdravotnictví činila až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích. V případě, že zaměstnanci ve zdravotnictví v důsledku délky pracovní doby vyplývající z použití § 83a ZPr nebude poskytnut ani zkrácený nepřetržitý denní odpočinek podle § 90 odst. 2 ZPr ani v rozsahu 8 hodin, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout bezprostředně po skončení pracovní doby nepřetržitý denní odpočinek, který tvoří doba neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku a na něj bezprostředně navazující doba nepřetržitého denního odpočinku podle § 90 odst. 1 ZPr. Tento celkový denní odpočinek není možné znovu zkrátit. Stejně jako poskytování nepřetržitého denního odpočinku od 1. 10. 2023 upraveném v § 90 ZPr, musí být náhradní doba zkráceného nepřetržitého denního odpočinku a doba příslušejícího denního odpočinku poskytnuta bezprostředně po vykonané pracovní době.

### Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92 ZPr)

Novelizace § 92 ZPr provedená zákonem č. 281/2023 Sb., na rozdíl od většiny ostatních ustanovení, nabyla účinnosti až 1. 1. 2024, aby zaměstnavatelé nebyli nuceni měnit již přijaté rozvrhy pracovních směn pro rok 2023.

Zaměstnavatel má nově povinnost nepřetržitý odpočinek v týdnu skutečně poskytnout, a nikoli jen naplánovat (rozvrhnout). Další podstatnou změnou je, že pokud se v jednom týdnu nepřetržitý odpočinek zkrátí, protože se jedná o případy, které to umožňují, musí se následující odpočinek o tuto dobu prodloužit, **ale nově nikoli samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu.**

Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v **trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90 odst. 1**, na který musí bezprostředně navazovat; **celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu.** Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin. Délka minimálního nepřetržitého odpočinku v týdnu i po 1. 1. 2024 zůstává stejná, **činí minimálně 35 hodin**, protože je to součet 24 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu a denního odpočinku v minimální délce 11 hodin podle § 90 odst. 1 ZPr. Nově musí nepřetržitý odpočinek v týdnu v minimálním rozsahu 24 hodin navazovat na denní odpočinek v minimálním rozsahu 11 hodin. Tyto dva odpočinky musí být poskytovány jako jeden celek. Jedná se o zákonné minimum.

Podmínkou zkrácení odpočinku je vyrovnání zkráceného týdenního odpočinku hned v následujícím období tak, aby doba nepřetržitého odpočinku v týdnu za období dvou týdnů činila

celkem alespoň 70 hodin. Doba, o kterou se nepřetržitý odpočinek zkrátí, **nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu** tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin.

Jedním z dohodnutých opatření mezi zdravotníky a státními orgány v závěru roku 2023 ohledně vhodných úprav pracovní doby byla i dohoda o **odložení poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu** zaměstnancům ve zdravotnictví až o tři týdny, kdy jim nemusí být poskytován ani minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu podle § 92 odst. 4 ZPr v minimálním rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích. Vzhledem k tomu, že toto opatření představuje významné omezení práva zaměstnanců ve zdravotnictví na nepřetržitý odpočinek v týdnu, je stanovena jeho **dočasná účinnost na dobu 6 měsíců od 1. ledna 2024 do 30. června 2024**. Úprava je obsahem § 92 odst. 6 ZPr, podle kterého je se zaměstnanci ve zdravotnictví možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. **Podmínkou postupu je dohoda**, která může být sjednána v kolektivní smlouvě, ale také individuálně s konkrétním zaměstnancem. Je-li dohoda sjednána může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 ZPr, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, **nesmí být poskytnuta samostatně**, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 4 týdnů **v délce alespoň 140 hodin**. Ustanovení § 90b ZPr tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b ZPr nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.

## Kapitola 15. Dovolená

V části o dovolené v historických souvislostech se doplňuje nový text v podobě **odstavce 21a**:

- 21a Do 1. 1. 2024 zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ze zákona právo na dovolenou nesvědčilo. Bylo jej možné založit smluvně, případně přiznat vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. S účinností od 1. 1. 2024 zákonná úprava za níže uvedených podmínek zakládá právo na dovolenou i pro zaměstnance činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V části o druzích dovolené se mění text **odstavce 33** a doplňuje se nový text v podobě **odstavců 36a a 36b**:

- 33 Zákonné právo na dovolenou svědčí při splnění předepsaných podmínek zaměstnanci v pracovním poměru stejně jako zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- 36a Pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti není předepsána žádná zvláštní základní výměra dovolené. Základní výměra dovolené se řídí shodnými pravidly jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Pokud zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele, který odměňuje zaměstnance mzdou, činí základní výměra dovolené nejméně 4 týdny. Při výkonu práce pro zaměstnavatele ve smyslu § 109 odst. 2 ZPr se jedná o 5 týdnů. Vykonával-li by zaměstnanec práci pedagogického pracovníka, jednalo by se o 8 týdnů. Práci akademického pracovníka na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vykonávat nelze (viz § 70 VŠkol).
- 36b Lze se klonit k závěru, že druh základního pracovněprávního vztahu sám o sobě nemůže být důvodem pro rozdílné zacházení. Pouze s odkazem na druh základního pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) tudíž nelze například zaměstnancům v pracovním poměru vykonávajícím práci pro zaměstnavatele, který odměňuje zaměstnance mzdou, přiznat (například vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou) oproti zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr právo nad základní zákonnou výměru dovolené.

V části o výměře dovolené se mění text **odstavců 38, 39, 45, 46** a doplňuje se nový text v podobě **odstavce 45a**:

- 38 Oproti tomu **stávající právní úprava vyjadřuje konečný nárok na dovolenou v hodinách**. Pro určení nároku je stěžejní rozsah pracovního úvazku zaměstnance. To neplatí pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u nichž není skutečně vykonávaný rozsah práce podstatný, když zákon předepisuje fiktivní rozsah pracovního úvazku 20 hodin týdně (§ 77 odst. 8 ZPr).

### Příklad

Vztaženo na dovolenou za kalendářní rok, nárok se v základu určí jako součin výměry dovolené v týdnech a rozsahu týdenního pracovního úvazku zaměstnance vyjádřeného v hodinách.

Při pracovním úvazku zaměstnance v pracovním poměru 40 hodin týdně a výměře dovolené v rozsahu 4 týdnů bude tudíž nárok na dovolenou za kalendářní rok činit 160 hodin (40 x 4 = 160 hodin).

U zaměstnance, který vykonává práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti u zaměstnavatele odměňujícího své zaměstnance v pracovním poměru mzdou (základní výměra dovolené činí 4 týdny), bude nárok na dovolenou za kalendářní rok činit maximálně 80 hodin ( $4 \times 20 = 80$  hodin). Plného nároku může dosáhnout pouze zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti, který v kalendářním roce odpracuje, nebo se pro účely výpočtu dovolené za výkon práce bude považovat, alespoň 1 040 hodin.

Zaměstnanci (v základu) svědčí podle stávající právní úpravy nárok na dovolenou za kalendářní rok (srov. § 213 ZPr) při kumulativním splnění dvou podmínek: 39

- a) pracovní poměr k zaměstnavateli **trval nepřetržitě celý kalendářní rok** (za nepřetržitě trvání pracovního poměru se podle § 216 odst. 1 ZPr považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru k témuž zaměstnavateli),
- b) zaměstnanec **odpracoval** [či se za výkon práce pro účely dovolené (§ 348 ve spojení s § 216 odst. 2 a 3 ZPr) považuje] **52násobek stanovené (nebo kratší) týdenní pracovní doby zaměstnance v daném kalendářním roce**, respektive v případě zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti 52násobek fiktivního rozsahu pracovního úvazku podle § 77 odst. 8 ZPr čítajícího 20 hodin týdně.

Nesplní-li zaměstnanec podmínku popsanou pod písmenem b) shora, tj. neodpracuje nebo se za výkon práce nepovažuje 52násobek jeho stanovené (nebo kratší) týdenní pracovní doby, bez ohledu na to, zda jeho pracovní poměr trval nebo netrval celý kalendářní rok, vznikne zaměstnanci, za předpokladu, že v daném kalendářním roce pracovní poměr trval alespoň 4 týdny (28 dní) a zaměstnanec odpracuje (nebo se pro účely dovolené považuje za výkon práce) **alespoň 4násobek rozsahu svého pracovního úvazku, právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok**. Konkrétně se jedná o nárok v rozsahu  $1/52$  z dovolené za kalendářní rok za každou jednu naplněnou stanovenou (nebo kratší) týdenní pracovní dobu zaměstnance. 45

V případě zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zůstává zachována podmínka doby trvání právního vztahu založeného dohodou v délce alespoň 4 týdnů. Z hlediska rozsahu výkonu práce (nebo doby, která se pro účely výpočtu dovolené považuje za výkon práce) se vyžaduje odpracování alespoň 80 hodin. Za každý naplněný zákonem předvídaný fiktivní úvazek v rozsahu 20 hodin týdně zaměstnanci svědčí nárok na dovolenou v rozsahu  $1/52$  z dovolené za kalendářní rok. 45a

Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru (§ 216 odst. 5 ZPr); pravidlo platí pro všechny druhy dovolené. 46

#### Příklad

Pokud zaměstnanec se základní výměrou dovolené v rozsahu 4 týdnů za kalendářní rok s pracovním úvazkem 40 hodin týdně odpracuje (nebo se pro účely dovolené za výkon práce považuje) 1 235 hodin, vznikne mu nárok na část dovolené za kalendářní rok odpovídající  $30/52$ , tj. celkem 93 hodin dovolené.

Doplňující vysvětlení k výpočtu:

- rozhodující jsou jen celé násobky pracovních úvazků zaměstnance, tzn. k přespočtetým 35 hodinám se při výpočtu nepřihlíží ( $1235 : 40 = 30,875$ , pro další výpočet je relevantní pouze celé číslo, tzn. 30);
- zjištěná poměrná část se (§ 216 odst. 5 ZPr) zaokrouhluje na celé hodiny nahoru ( $30/52$  ze 160 = 92,308, zaokrouhleno na 93 hodin).

#### Příklad

Pokud zaměstnanec se základní výměrou dovolené v rozsahu 4 týdnů za kalendářní rok vykonávající práci na základě dohody o provedení práce odpracuje 251 hodin, vznikne mu nárok na část dovolené za kalendářní rok odpovídající  $12/52$ , tj. 19 hodin dovolené.

Doplňující vysvětlení k výpočtu:

- rozhodující jsou jen celé násobky pracovních úvazků zaměstnance, tzn. k přespočtetým 12 hodinám se při výpočtu nepřihlíží ( $251 : 20 = 12,55$ , pro další výpočet je relevantní pouze celé číslo, tzn. 12);
- zjištěná poměrná část se (§ 216 odst. 5 ZPr) zaokrouhluje na celé hodiny nahoru ( $12/52 \times 80 = 18,45$  zaokrouhleno na 19 hodin).

V části o dovolené při změně rozsahu pracovního úvazku se mění text **odstavce 58**:

- 58 Není výjimečné, zejména u zaměstnanců, kteří pečují o děti (§ 239 odst. 1 ZPr), že v průběhu kalendářního roku dochází ke změně rozsahu pracovního úvazku. Na tuto skutečnost (změnu rozsahu úvazku) reaguje z hlediska právní úpravy dovolené § 212 odst. 4 ZPr; odkazovaná právní úprava je relevantní pouze pro zaměstnance v pracovním poměru.

V části o dodatkové dovolené se mění text **odstavce 64**:

- 64 Cílem institutu dodatkové dovolené je reagovat na situaci, kdy zaměstnanec (v pracovním poměru nebo vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) vykonává práci za ztížených pracovních podmínek, případně práci, která s sebou nese riziko pro život a zdraví zaměstnance. Ztíženými pracovními podmínkami se přitom míní pracovní podmínky více zatěžující zaměstnance jak po fyzické stránce (práce v podzemí při ražení štol atd.), tak po psychické stránce (zaměstnanci pracující ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu trestu odnětí svobody), případně se může jednat o kombinaci obou faktorů.

**Z judikatury:** Nárok na dodatkovou dovolenou nemá pracovník zdravotnického zařízení, který pracuje v prostředí se zvýšenou možností nákazy (v infekčním prostředí), ale nepřichází při plnění pracovních úkolů do trvalého přímého styku s pacienty nebo infekčním materiálem. **KS v Ústí nad Labem 8 Co 505/68**

V části o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody platu za dovolenou se mění text **odstavců 101, 102, 104 a 105**:

## 9. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody

- 101 V souladu s účelem institutu (a čl. 11 úmluvy MOP č. 132 a čl. 7 směrnice 2003/88/ES) je zaměstnanec po dobu čerpání dovolené, stejně jako dodatkové dovolené, finančně zajištěn zaměstnavatelem. Zaměstnanci v době čerpání náleží náhrada mzdy nebo platu nebo odměny z dohody ve výši průměrného výdělku ve smyslu § 351 a násl. ZPr. Průměrným výdělkem se pro tyto účely míní v souladu s § 356 odst. 1 ZPr hodinový průměrný výdělek, případně jako pravděpodobný hodinový výdělek.
- 102 V reflexi primárního předpokladu čerpání dovolené jako dlouhodobého pracovního volna zákonná úprava vyžaduje výplatu mzdy nebo platu nebo odměny z dohody (včetně náhrady mzdy nebo platu nebo odměny z dohody) před nástupem čerpání dovolené, měl-li by termín výplaty připadnout na dobu čerpání dovolené. Odlišná dohoda je možná.



**§ 141 (ZPr)**

- (4) Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen mu vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dovolené.

Pokud byla zaměstnanci poskytnuta dovolená na základě § 217 odst. 2 ZPr, právo na ni mu však nakonec nevzniklo, případně na ni právo v důsledku krácení dovolené (viz subkapitola IV.10) ztratil, je povinen vyplacenou náhradu mzdy nebo platu nebo odměny z dohody za dovolenou zaměstnavateli vrátit. Zaměstnavateli v takovém případě přísluší [§ 147 odst. 1 písm. e) ZPr] právo do zákonného limitu (§ 148 odst. 2 ZPr) dříve vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou zaměstnanci srazit ze mzdy nebo platu nebo odměny z dohody.

Zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiného členského státu Evropské unie, respektive EHP (viz § 350b ZPr), nepřísluší náhrada mzdy nebo platu nebo odměny z dohody za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.

V části o krácení dovolené mění text **odstavců 111 a 112**:

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti trvá k zaměstnavateli celý kalendářní rok, bez ohledu na to, zda mu vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok či nikoli (viz subkapitola IV.2), nelze zkrátit dovolenou tak, že by zaměstnanci v daném kalendářním roce svědčilo právo na dovolenou v rozsahu kratším než 2 týdny.

**Příklad**

Zaměstnanec s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a pravidelnými směnami od 8:00 do 16:30 se v průběhu kalendářního roku 2021 opakovaně bez omluvy dostavil na pracoviště až po začátku směny. V průběhu měsíce ledna 2022 zaměstnavatel sečetl všechny neomluveně zmeškané dílčí části směn zaměstnance za předchozí kalendářní rok. V úhrnu zaměstnanec bez omluvy zmeškal 9 hodin a 15 minut své pracovní doby.

Zaměstnavateli tudíž, bude-li splněna podmínka, že alespoň 8 hodin ze zameškané doby bylo zameškáno v důsledku zaviněného jednání zaměstnance, svědčí právo zaměstnanci zpětně zkrátit dovolenou za rok 2021 o jednu zmeškanou směnu v délce 8 hodin.

Byla-li zaměstnanci zkrácená dovolená již poskytnuta, zkrácením dovolené vzniká zaměstnanci povinnost vyplacenou náhradu mzdy nebo platu nebo odměny z dohody vrátit. Zaměstnavatel je oprávněn (při dodržení zákonných limitů podle § 148 ZPr) pohledávku vůči zaměstnanci vzniklou zkrácením dovolené srazit z příjmu (viz subkapitola IV.9).

V části o dovolené při změně zaměstnavatele se mění text **odstavců 115 a 117**:

Výlučně při skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se (v souladu s čl. 7 úmluvy MOP č. 132 a čl. 7 směrnice 2003/88) právo na nevyčerpanou dovolenou transformuje na peněžitou pohledávku, jejíž výše odpovídá náhradě mzdy nebo platu nebo odměny z dohody, kterou by zaměstnanec býval obdržel při vyčerpání takové dovolené; právo na výplatu se oproti právu na dovolenou (pracovní volno) promlčuje v obecné promlčecí lhůtě. Průměrný výdělek se

zjišťuje v souladu s § 351 a násl. ZPr za poslední kalendářní čtvrtletí před skončením pracovního poměru.

- 117 V reflexi zdravotně-ochranné funkce dovolené zákonná úprava umožňuje při splnění následujících podmínek při skončení pracovního poměru zachovat právo na pracovní volno převedením dovolené k novému zaměstnavateli:
- zaměstnanec v průběhu kalendářního roku mění zaměstnání,
  - zaměstnanec před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele požádá dosavadního zaměstnavatele o převedení nevyčerpané dovolené k novému zaměstnavateli,
  - dosavadní a nový zaměstnavatel se na převodu dovolené dohodnou, včetně úhrady náhrady mzdy nebo platu nebo odměny z dohody za dovolenou, která bude poskytnuta zaměstnanci u zaměstnavatele, u kterého mu na ni nevzniklo právo.

## Kapitola 18. Překážky v práci

V části o dočasné pracovní neschopnosti se mění text **odstavců 93 a 95:**

S účinností od 1. 10. 2023 se právní úprava překážek v práci uplatní i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s tím, že (§ 77 odst. 3 ZPr) zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZPr a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205 ZPr, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. V dalším se úprava s právní úpravou pro zaměstnance v pracovním poměru neliší, tzn. zaměstnanci po dobu trvání jiných než právě uvedených překážek v práci přísluší náhrada odměny za shodných podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru náhrady mzdy nebo platu. 93

Zaměstnanci náleží náhrada odměny z dohody v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény za neodpracovanou pracovní dobu dle rozvrhu směn zaměstnance. Pro případy, kdy zaměstnanec vykonává práci v pracovní době, kterou si podle dohody se zaměstnavatelem rozvrhuje do směn sám, nebo vykonává-li práci v režimu pružného rozvržení pracovní doby či pro případ, kdy by dočasná pracovní neschopnost nastala před rozvržením pracovní doby na období, které zasahuje prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti, je zaměstnavatel povinen sestavit fiktivní rozpis směn, který odráží předpokládaný rozsah práce dotyčného zaměstnance v daném období (rozvrh by měl odpovídat rozvrhu směn, v němž by zaměstnanec pracoval, nebylo-li by dočasně pracovní neschopnosti nebo karantény). 95

V části o rodičovské dovolené se mění text **odstavce 118:**

Žádost je právním jednáním, pro něž je předepsaná písemná forma a pořádková lhůta alespoň 30 dní předem. 118

Z obsahového hlediska zákon předpokládá, že v žádosti bude uvedena doba, po kterou se zaměstnanec nebo zaměstnankyně rozhodli rodičovskou dovolenou čerpat, tedy doba, po níž si žádají poskytnutí pracovního volna. Nebude-li žádost obsahovat žádné časové určení, lze se i po novelizaci zákoníku práce účinné od 1. 10. 2023 klonit k závěru, že by mělo být na takovou žádost nahlíženo jako na žádost o poskytnutí pracovního volna v maximálním možném rozsahu, tedy do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku.

V části o jiných důležitých osobních překážkách v práci se mění text **odstavce 147:**

U každé jedné z překážek se konkretizuje situace, na kterou se překážka vztahuje, prostřednictvím vymezení dílčích podmínek (skutkových okolností). Stanoven je taktéž rozsah pracovního volna (buďto konkrétně, nebo prostřednictvím neurčitého právního pojmu – v nezbytném rozsahu) a případně založeno (třeba jen na určitou dobu trvání překážky v práci) právo na náhradu mzdy nebo platu. Zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náhrada odměny z dohody (§ 77 odst. 3 ZPr) po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci ze zákona nenáleží. Může mu být přiznána dohodou, vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou. 147

V části o překážkách v práci z důvodu obecného zájmu se mění text **odstavce 151**:

- 151 U každé jedné z překážek se konkretizuje situace, na kterou se překážka vztahuje, prostřednictvím vymezení dílčích podmínek (skutkových okolností). Stanoven je taktéž rozsah pracovního volna (buďto konkrétně, nebo prostřednictvím neurčitého právního pojmu – v nezbytném rozsahu) a případně založeno (třeba jen na určitou dobu trvání překážky v práci) právo na náhradu mzdy nebo platu. Zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náhrada odměny z dohody (§ 77 odst. 3 ZPr) po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci ze zákona nenáleží. Může mu být přiznána dohodou, vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou.

V kapitole 18 se doplňuje **nový oddíl** v části Důležité osobní překážky v práci:

### Otcovská dovolená

S účinností od 1. 12. 2022 byla zákonem č. 358/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, do části osmé, hlavy I., dílu 1. zákoníku práce obsahujícího právní úpravu důležitých osobních překážek v práci doplněna důležitá osobní překážka Otcovská dovolená (§ 195a ZPr).

Institut, který se v drtivé většině právních důsledků (ochrana při rozvázání pracovního poměru, dovolená, zařazení, nástup do zaměstnání po skončení překážky v práci) překrývá s rodičovskou dovolenou zaměstnance čerpanou v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, byl zaveden do právního řádu České republiky v návaznosti na závazky ČR plynoucí z právních předpisů EU, konkrétně z čl. 4 směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

*Účelem institutu* je poskytnout zaměstnanci pracovní volno v souvislosti s narozením dítěte nebo v souvislosti s převzetím dítěte do 7 let věku do péče nahrazující péči rodičů k péči o dítě, k navázání pouta s ním a sžití se s novou situací, stejně jako k zajištění nezbytných záležitostí a poskytnutí pomoci matce dítěte po porodu, respektive po převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů.

Obdobně jako u většiny důležitých osobních překážek v práci je právní úprava zákoníku práce provázána s právní úpravou zákona o nemocenském pojištění, tzn. *zaměstnanci svědčí právo na otcovskou dovolenou za splnění skutkových okolností a podmínek, jimiž je podmíněn vznik práva na dávku nemocenského pojištění otcovská poporodní péče* (otcovské), jak je zavedena v § 38a až 38d NemPoj.

Z uvedeného se podává, že zaměstnanec po dobu pracovního volna z titulu otcovské dovolené není finančně zabezpečen zaměstnavatelem. *Může být* (při splnění podmínek plynoucích ze zákona o nemocenském pojištění) *finančně zabezpečen dávkou nemocenského pojištění otcovská poporodní péče*. Dávka otcovské poporodní péče se poskytuje za kalendářní dny. Výše dávky činí 70 % denního vyměřovacího základu. K žádosti o přiznání dávky slouží formulář/tiskopis dostupný na stránkách České správy sociálního zabezpečení.

V dalším lze podmínky vzniku práva na otcovskou dovolenou a podmínky jejího čerpání ve stručnosti shrnout takto:

- nástup na otcovskou dovolenou záleží na rozhodnutí zaměstnance;
- maximální délka otcovské dovolené činí 2 týdny. V případě vícečetného porodu (nebo převzetí více dětí do péče nahrazující péči rodičů) se nárok nenavysužuje;

- otcovskou dovolenou lze čerpat v prvních 6 týdnech po narození dítěte, respektive převzetí dítěte do péče. Je-li dítě hospitalizováno ze zdravotních důvodů na jeho straně nebo na straně matky, období se prodlužuje o kalendářní dny hospitalizace s tím, že za den hospitalizace se považuje den nástupu do zdravotnického zařízení stejně jako den propuštění z něj;
- otcovskou dovolenou lze (za zákonem dále stanovených podmínek) čerpat i v případě mrtvě narozeného dítěte, případně i ve vztahu k dítěti, které zemře do 6 týdnů od narození;
- ke stejnému dítěti mohou zaměstnankyně čerpat mateřskou, případně rodičovskou dovolenou, a zaměstnanec otcovskou dovolenou;
- rodičovská dovolená a otcovská dovolená si z pracovněprávního hlediska nekonkurují. Záleží na rozhodnutí zaměstnance, kterou z překážek v práci si zvolí. Pracovněprávní důsledky jsou shodné, až na případ mrtvě narozeného dítěte. Rozdíl tak spočívá *de facto* jen ve finančním zabezpečení zaměstnance po dobu trvání příslušné překážky v práci.

**Další pracovněprávní aspekty otcovské dovolené** a jejího čerpání jsou ve stručnosti následující:

- z hlediska zajištění stability a ochrany pracovního poměru svědčí zaměstnanci čerpajícímu otcovskou dovolenou shodná ochrana při rozvázání pracovního poměru jako zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou;
- otcovská dovolená se pro účely dovolené vždy započítává jako výkon práce v plném rozsahu;
- zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec na otcovské dovolené;
- požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení otcovské dovolené, je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhovět;
- nastoupí-li zaměstnanec po skončení otcovské dovolené do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je povinen zařadit jej podle pracovní smlouvy.

## Kapitola 21. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

V části o dalších oprávněních těhotných zaměstnankyň se mění text **odstavce 19**:

- 19 *Práce na kratší pracovní dobu* bývá v praxi označována jako práce na kratší úvazek. Zaměstnavatelé – na rozdíl od zaměstnankyň – o ni nemají příliš velký zájem. Skrývá v sobě i určitá negativa – u některých druhů prací zaměstnavatel požaduje prakticky stejný objem práce jako u plného úvazku. Zaměstnavatel může odmítnout vyhovět zaměstnankyni nebo zaměstnanci, brání-li tomu *vážné provozní důvody*. Jestliže zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit. Podle příslušné judikatury je pro posouzení vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele rozhodující hlavně vyhodnocení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele představuje kratší pracovní doba oprávněného zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. *Vážný provozní důvod* je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz – plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele – například NS 21 Cdo 1561/2003 a 21 Cdo 1821/2013. I přesto, že existují judikáty vysvětlující pojem „vážné provozní důvody“, činí tento problém v praxi stále problémy, což může mít často za následek obtížný návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené.

Podle údajů Eurostatu činí v posledních letech v ČR podíl kratších pracovních úvazků na celkovém počtu obsazovaných pracovních míst cca 6 %, v EU až 20 %. Na kratší pracovní úvazek pracuje v ČR cca 10 % zaměstnaných žen, zatímco v Rakousku 45 % a v Nizozemsku téměř 80 %.

V části o ochraně pracovního poměru těhotných zaměstnankyň se mění text **odstavců 25 a 26**:

- 25 Výpovědí může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, jen zcela výjimečně, a to podle § 54 písm. a) ZPr v případech stanovených v § 52 písm. a) a b) ZPr, tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Jde tedy o případy, kdy dochází k faktické nemožnosti přidělovat dále práci podle pracovní smlouvy. Neplatí to však v případě organizačních změn, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Neplatí to ani, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance, který čerpá otcovskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou, do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou [§ 54 písm. b) ZPr].

### Příklad

Dne 12. 1. 2021 byla zaměstnankyni V. Nové doručena výpověď podle § 52 písm. c) ZPr. Dne 24. 2. 2021 předložila V. Nová zaměstnavateli lékařské vysvědčení potvrzující, že je ve třetím měsíci těhotenství, a proto je její výpověď neplatná. Zaměstnavatel namítl, že o jejím těhotenství nevěděl, a výpověď tedy platná je.

Rozhodující je objektivní stav, tedy objektivní existence určité situace, což je v tomto případě skutečnost, že zaměstnankyně v době doručení výpovědi byla těhotná, a výpověď je tedy neplatná. Zde je namístě poznamenat, že podle české právní úpravy – na rozdíl od právních úprav řady členských zemí EU – zaměstnankyně není povinna oznámit těhotenství zaměstnavateli.

Okamžitě zrušit pracovní poměr nesmí zaměstnavatel s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (§ 55 odst. 2 ZPr). Může však s nimi z důvodů, pro které by jinak mohl zrušit pracovní poměr okamžitě, rozvázat pracovní poměr výpovědí. Avšak pro zaměstnankyni na mateřské dovolené a pro zaměstnance v době otcovské dovolené a rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, platí absolutní zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr. To znamená, že z důvodů, pro které je možné zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze rozvázat s těmito zaměstnanci pracovní poměr ani výpovědí.

# Kapitola 23. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

## Obsah:

I.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – základní charakteristika .....	1
1.	Základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	5
2.	Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem .....	13
3.	Prvky právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	19
4.	Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	24
II.	Dohoda o pracovní činnosti.....	35
III.	Dohoda o provedení práce.....	40
IV.	Odměna z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	48
V.	Skončení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	53

### Přínosy studia

Kapitola čtenářům umožní zejména:

- porozumět dalším typům základních pracovněprávních vztahů;
- rozlišit právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr od pracovního poměru;
- seznámit se s dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce;
- poznat podstatné a obvyklé náležitosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, rovněž optikou související judikatury;
- pochopit, jaké pracovněprávní instituty lze aplikovat na práci konanou ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a jaké nikoli.

## I. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – základní charakteristika

### § 3 (ZPr)

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

- 1 Závislou práci lze vykonávat pouze v rámci *základních pracovněprávních vztahů* (není-li stanoveno zvláštními právními předpisy jinak), kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené *dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr* (jedná se o taxativní výčet). Práce nenaplňující znaky závislosti ve smyslu § 2 ZPr je vykonávána v režimu práva občanského či obchodního a není regulována pracovněprávní úpravou (v podrobnostech ke znakům závislé práce v kapitole 5. této učebnice), přičemž je zapotřebí pamatovat na obecnou zásadu, že právní jednání se posuzuje podle svého obsahu.
- 2 Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou flexibilními formami zaměstnání, které mají vůči pracovnímu poměru *doplňkový charakter*. Smyslem



dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je **usnadnit zaměstnavateli výkon jeho činnosti v případě, kdy by nebylo účelné či hospodárné přijímat na danou pozici zaměstnance v pracovním poměru.**

Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou:

- Dohoda o pracovní činnosti (§ 76 ZPr),
- Dohoda o provedení práce (§ 75 ZPr).

Obdobně atypické (či flexibilní) pracovněprávní vztahy lze nalézt i v některých zahraničních pracovněprávních předpisech. Slovenský zákoník práce v části deváté upravuje „Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovného pomeru“ mezi které řadí „dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov“).<sup>283</sup> V pracovněprávních vztazích Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku se pak uplatňují tzv. „zero hours contracts“, tento termín označuje smlouvy, jež zaměstnancům nezaručují minimální objem odpracované doby, respektive ve kterých není garantován minimální hodinový rozsah přidělované či konané práce.<sup>284</sup>

## 1. Základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vycházejí z předpokladu existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce, a jako takové jsou ovládnány větší *flexibilitou* a *autonomií vůle* než pracovní poměr.

Zaměstnavateli je dána možnost zajistit plnění svých úkolů i jinými zaměstnanci než zaměstnanci v pracovním poměru s tím, že zaměstnavatel může se zaměstnanci vykonávajícími práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr volněji disponovat s ohledem na flexibilnější právní úpravu sjednávání, průběhu i rozvazování těchto doplňkových pracovněprávních vztahů. Větší pružnost a autonomie vůle se promítá do *slabší ochrany zaměstnance*, který nemá ze zákona garantována mnohá práva a je ponecháno na smluvních stranách, zda budou založena právním jednáním.

S ohledem na svůj smysl a specifický charakter se pracovněprávní vztahy založené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyznačují těmito znaky:

- omezený rozsah výkonu práce;
- doplňkový charakter;
- flexibilita a posílení smluvní volnosti stran;
- slabší (i v porovnání s pracovním poměrem) právní postavení zaměstnance (dohody bývají označovány také jako „*prekérní zaměstnání*“).

Zákoník práce vyžaduje pro dohodu o pracovní činnosti i dohodu o provedení práce **písemnou formu** s tím, že zaměstnavatel má povinnost předat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci. V oblasti úpravy právních jednání spoléhá zákoník práce téměř výlučně na občanský zákoník (§ 545 a násl. ObčZ), jehož pravidla v určitých případech pouze doplňuje či modifikuje. Písemné právní jednání vyžaduje ke své platnosti podpis jednajícího (v souladu s § 561 odst. 1 ObčZ). Nedostatek písemné formy má za následek **relativní neplatnost** předmětné dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. Ve smyslu § 582 odst. 1 ObčZ

<sup>283</sup> Srov. § 223 a násl. zákona č. 311/2001 Z. z., zákoník práce.

<sup>284</sup> K tomu podrobně Pichrt, J. Zero hours contracts, AUC Iuridica, 1/2019.

mohou smluvní strany nedostatek písemné formy stanovené zákonem dodatečně zhojit (konvalidovat). V souvislosti s požadovanou formou právního jednání nelze opomenout, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují právní jednání, jímž vzniká základní pracovněprávní vztah. **Neplatnosti z důvodu nedostatku formy se tedy lze účinně dovolat pouze do doby, než bude započato s plněním, tj. s výkonem závislé práce (srov. § 20 ZPr).** Dodržení písemné formy lze smluvním stranám doporučit s ohledem na průkaznost sjednání konkrétních podmínek výkonu závislé práce. Zaměstnavatel by měl mít zájem na uzavření dohody v písemné formě rovněž vzhledem k hrozbě potenciální sankce uložené ze strany orgánů inspekce práce (srov. § 12 odst. 1 písm. b), respektive § 25 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).

- 8 Jedním z určujících znaků vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr byla dlouhá léta skutečnost, že oproti pracovnímu poměru zaměstnavatel nebyl povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (srov. § 74 odst. 2 ZPr ve znění účinném do 30. 9. 2023). Smyslem právní úpravy bylo, aby zaměstnavatel mohl přidělovat zaměstnanci práci dle svých aktuálních potřeb a pružně tak reagovat na situaci na pracovišti, když rozvržení pracovní doby by v praxi působilo (mohlo působit) obtíže a omezovalo by možnost zaměstnavatele flexibilně měnit pracovní dobu.
- 9 Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 281/2023 Sb. byla do českého právního řádu transponována směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „WLB směrnice“) a směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „směrnice TPWC“).
- 10 Jedním ze základních cílů směrnice TPWC je snaha o zamezení vzniku pracovněprávních vztahů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv, zejména smluv, které jsou pro zaměstnance nepředvídatelné.<sup>284a</sup> Optikou uvedených kritérií řadil dlouhodobě evropský zákonodárce mezi takové smlouvy i české dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které vždy představovaly v evropském srovnání určitou anomálii (spolu s obdobnou slovenskou právní úpravou). Zajistit potřebnou předvídatelnost, a tím i zvýšit ochranu a právní jistotu zaměstnance pracujícího na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr má mimo jiné nově zakotvená povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanci a s ní spojená aplikace právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele i na vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mají v důsledku transpoziční novely s účinností od 1. 1. 2024 rovněž přímo ze zákona nárok na dovolenou.

Přestože je právo na dovolenou pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spojeno s transpoziční novelou implementující směrnici TPWC, jeho zaručení pro zaměstnance vyplývá již z čl. 7 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

- 11 Zaměstnavateli tak zákoník práce v § 74 odst. 2 s účinností od 1. 10. 2023 ukládá **povinnost předem rozvrhnout zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti pracovní dobu** v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Doba seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou může být delší i kratší, a to při výslovné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

<sup>284a</sup> Srov. recitál č. 30, 32 a 35 směrnice TPWC.

Právní úprava zaměstnavateli neukládá povinnost plánovat zaměstnanci pracovní dobu na delší období. Postačí, pokud zaměstnanec v zákonné či dohodnuté lhůtě předem rozvrhne jednu či více směn, u nichž ví, že bude zaměstnanec potřebovat.

**Z judikatury:** Nejvyšší soud se v rozsudku **21 Cdo 1840/2020** zabýval mimo jiné otázkou, zda je zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu, který si v dohodě o pracovní činnosti sjednali, a s tím související konsekvenci, zda pokud tak nečiní, je povinen zaměstnanci zaplatit náhradu odměny z dohody z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele. Nejvyšší soud konstatoval, že rozsah práce sjednaný v dohodě o pracovní činnosti je rozsahem maximálním, nikoli pevně stanoveným. Zaměstnavatel tedy nemusí v rámci dohody o pracovní činnosti přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu maximálně sjednané pracovní doby, jak je tomu povinen u zaměstnanců v pracovním poměru, nýbrž je oprávněn přidělovat zaměstnanci práci v rámci maximálního rozsahu pracovní doby dle svých potřeb. Na druhou stranu však nic nebrání tomu, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem přesto sjednali rozvržení pracovní doby, a to zcela podle jejich svobodné vůle. Zaměstnavatel je při rozvržení pracovní doby zaměstnanci konajícímu práci na základě dohody o pracovní činnosti vázán pouze § 77 odst. 2 písm. d) ZPr, podle kterého výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel si tak může se zaměstnancem například sjednat, ve kterých dnech je zaměstnanec práce povinen vykonat, ale bez bližšího rozvržení pracovní doby v těchto dnech. V takovém případě je pak zaměstnavatel povinen ve sjednaných pracovních dnech zaměstnanci přidělit práci s tím, že přesné vymezení pracovní doby v těchto dnech je ponecháno jeho aktuálním potřebám. Nebo také zaměstnavatel může vypracovat písemný rozvrh pracovní doby (pracovních směn) pro určité období (týdenní, měsíční nebo jiné) a seznámit s ním zaměstnance. Potom je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle tohoto rozvrhu a zaměstnanec je povinen v této době pracovat. Jestliže zaměstnavatel v této době nepřidělí zaměstnanci sjednanou práci, a zaměstnanec je připraven, schopen a ochoten práci vykonávat, má zaměstnavatel povinnost – obdobně jako v případě pracovního poměru – zaplatit zaměstnanci náhradu odměny z dohody o pracovní činnosti z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 a násl. ZPr), a to ve výši průměrného výdělku určeného podle § 351 a násl. ZPr.

### K zamyšlení

Pokud jde o pracovní dobu a překážky v práci, zvažte, ve vztahu ke shora uvedenému staršímu judikátu, možné důsledky změn právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (s účinností od 1. 10. 2023).

V souvislosti s rozvržením pracovní doby na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se sluší vzpomenout na ochranu mladistvých zaměstnanců garantovanou v kogentním § 79a ZPr, dle něhož nesmí délka směny zaměstnance mladšího 18 let v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

12

## 2. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem

### § 74 (ZPr)

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

**Doplňkový charakter dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** vyjadřuje zákoník práce v § 74 odst. 1 ZPr, z něhož je patrné, že rozhodujícím právním vztahem, ve kterém má být vykonávána závislá práce, je pracovní poměr. V pracovním poměru se také v plné míře uplatní zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, jako základní zásada pracovních vztahů [§ 1a odst. 1 písm. a) ZPr].

13

- 14 Oproti původní právní úpravě zákoníku práce 1965 neukládá současné znění § 74 zaměstnavateli povinnost zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, jedná se spíše o proklamaci zákonodárce, prostřednictvím níž je kladen důraz na převážné využívání pracovního poměru při zajišťování činností zaměstnavatele.

Zákoník práce 1965 v § 232 odst. 1 stanovil: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti), jestliže jde o práci,

a) jejíž pravidelný výkon nemůže zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné,

b) jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů.“

Až do 31.12.1988 navíc spočívalo zákonné rozlišení dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce mimo jiné v typu práce, která měla být zaměstnancem vykonávána, když dohodu o pracovní činnosti bylo možno uzavírat k provádění opětujič se pracovní činnosti, zatímco dohodu o provedení práce jen k provedení ojedinělého určitého pracovního úkolu vymezeného výsledkem práce. Při srovnání obou právních úprav lze uzavřít, že současné znění zákoníku práce dává smluvním stranám mnohem více volnosti, když je nespazuje důvody či podmínkami spočívajícími v povaze vykonávané práce, po jejichž splnění je možno uzavřít dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr.

- 15 Obecně platí, že **zaměstnanec může u zaměstnavatele působit ve více základních pracovněprávních vztazích**, tj. vykonávat práci ve více pracovních poměrech nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičemž práva a povinnosti vyplývající z těchto paralelních pracovněprávních vztahů se posuzují samostatně. Jediné omezení takového souběžného výkonu závislé činnosti u jednoho zaměstnavatele stanoví § 34b odst. 2 ZPr, podle kterého **nesmí zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny**. Účelem předmětné právní úpravy je zamezit obcházení ustanovení zákoníku práce o pracovní době, době odpočinku a práci přesčas, k němuž by při výkonu práce stejného druhu v dalším pracovněprávním vztahu mohlo docházet.
- 16 Práci jiného druhu rozumíme činnost, kterou zaměstnanec vykonává v dalším pracovněprávním vztahu, jejíž povaha je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovněprávním vztahu, a pokud pracovní činnost v dalším pracovněprávním vztahu nepředstavuje pouze doplnění pracovní náplně zaměstnance vyplývající z druhu práce sjednaného v původním pracovněprávním vztahu o činnosti, které bezprostředně souvisejí s výkonem práce zaměstnance v původním pracovněprávním vztahu, které jsou výkonem této práce podmíněny a které mají být konány v době stanovené pro původní pracovněprávní vztah, i když samy o sobě nespádají do druhu práce zaměstnance sjednaného v tomto pracovněprávním vztahu.

#### Příklad

Pan Pilný uzavřel se společností Transport&Cash, s. r. o., pracovní smlouvu, na základě níž se zavázal vykonávat práci „řidiče na rozvoz zboží“. Společnost Transport&Cash, s. r. o., sjednala s panem Pilným vedle pracovní smlouvy ještě dohodu o provedení práce, na základě které se pan Pilný zavázal „provádět výběr peněz při rozvozu zboží“ s tím, že hodinová odměna za tuto práci byla sjednána ve výši 2,5 násobku průměrné hodinové mzdy pana Pilného, které dosahuje z pracovního poměru. Při jednání předcházejícímu podpisu pracovní smlouvy navrhla společnost Transport&Cash, s. r. o., panu Pilnému současně uzavření obou shora uvedených smluv (pracovní smlouvy a dohody o provedení práce) jako „oboustranně finančně výhodný koncept spolupráce“.

Na základě dohody o provedení práce pak pan Pilný prováděl při výkonu práce řidiče výběr peněžní hotovosti od zákazníků za dodané zboží, které jako řidič rozvezl, přičemž se se zaměstnavatelem dohodli, že práce na základě dohody o provedení práce, tj. doba, kterou pan Pilný strávil v průběhu pracovní směny řidiče výběrem peněžní hotovosti od zákazníků, jakož i příprava vyúčtování vybraných částek po konci směny, bude vykazována (a ze strany zaměstnavatele evidována) jako odpracovaná vždy až po skončení jeho řádné denní směny v pracovním poměru a to v rozsahu 1 hodiny po každé směně odpracované na základě pracovní smlouvy. Přestože povaha činností spojených s výběrem peněžní hotovosti za zboží od zákazníků je odlišná od povahy činností charakterizujících práci řidiče při rozvozu zboží, kterou pan Pilný pro společnost Transport&Cash, s. r. o., vykonával v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy, představovaly činnosti související s výběrem peněz za zboží jen doplnění pracovní náplně pana Pilného vyplývající z druhu práce řidiče při rozvozu zboží, neboť bezprostředně souvisely s výkonem práce řidiče, který rozváží zboží, jehož cenu má zákazník zaplatit v hotovosti po jeho dodání a byly výkonem této práce podmíněny (bez toho, že by pan Pilný jako řidič zboží zákazníkům přivezl, by jeho cenu v hotovosti od nich nemohl vybírat). Za tohoto stavu není práce pana Pilného spočívající ve výběru peněz při rozvozu zboží práci jiného druhu než práce řidiče při rozvozu zboží, kterou vykonával v pracovním poměru, a pan Pilný proto nemohl vykonávat práci spočívající ve výběru peněz při rozvozu zboží na základě dohody o provedení práce uzavřené vedle pracovní smlouvy, v níž se zavázal konat pro společnost Transport&Cash, s. r. o., práci řidiče při rozvozu zboží. Dohoda o provedení práce, kterou mezi sebou smluvní strany sjednaly, je neplatná.

#### K zamyšlení

Jaké cíle mohla shora navrženým konceptem dvou smluv společnost Transport&Cash, s. r. o., sledovat? Jaká práva a povinnosti zaměstnavatele dle pracovněprávních předpisů byly tímto postupem porušeny?

**Zákoník práce rozsah dalšího (paralelního) pracovního poměru neomezuje. Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce zákoník práce omezuje limitem 300 hodin v kalendářním roce, na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu přesahujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.**

17

**Z judikatury:** „Zákoník práce ani nestanoví, že by zaměstnanec musel vykonávat práci v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jen mimo pracovní dobu stanovenou pro původní pracovní poměr, jak tomu bylo v případě tzv. vedlejší činnosti zaměstnance u zaměstnavatele podle předchozího zákoníku práce (srov. § 71 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31. 12. 2006). Jediným omezením pro vznik dalšího základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je podmínka, že práce, kterou má zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu vykonávat, je jiného druhu než práce vykonávaná v původním pracovním poměru.“ (NS 21 Cdo 1573/2012)

Přestože je přístup zákoníku práce z hlediska pracovní doby k možnosti sjednávání dalších základních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem velmi vstřícný a flexibilní, nabízí se poukázat na odlišný postoj některých členských států Evropské unie, dle kterého dochází ke sčítání pracovních hodin v týdnu ve všech základních pracovněprávních vztazích zaměstnanec (shodně, jako v českém právním řádu v případě zaměstnanců mladších 18 let).<sup>285</sup>

18

<sup>285</sup> K tomu srov. rovněž Morávek, J. in Pichrt, J., Drápal, L. a kol. Případové studie pracovněprávní, I. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 171.

### 3. Prvky právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

- 19 Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou základními pracovněprávními vztahy, u nichž rozlišujeme subjekty, obsah a objekt.
- 20 **Subjekty** právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, ohledně jejichž svéprávnosti, právní osobnosti a zastoupení platí stejná právní úprava a pravidla, jako u pracovního poměru (podrobně rozebráno v kapitole 5. této učebnice).
- 21 **Obsahem** těchto základních pracovněprávních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti, která subjektům vyplývají z příslušných právních předpisů či jejich ujednání v dohodě. Základní práva a povinnosti subjektů tvoří *pracovní závazek*, kterým se realizuje smysl těchto základních pracovněprávních vztahů, tj. závazek zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, poskytnout mu odměnu a vytvářet příznivé pracovní podmínky, a tomu odpovídající závazek zaměstnance konat práci osobně podle pokynů zaměstnavatele (některé povinnosti a práva plynoucí z pracovního závazku jsou modifikovány z důvodu specifické povahy a účelu právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr).
- 22 Přestože zejména ve světle transpoziční novelizace zákoníku práce provedené zákonem č. 281/2023 Sb. došlo k významnému přiblížení právního postavení zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k zaměstnancům v pracovním poměru, nadále zůstává celkový rozsah práv a povinností subjektů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr užší než v případě pracovního poměru, když zákon ponechává na uvážení zaměstnance a zaměstnavatele, zda si tato práva sjednají nad rámec zákonného minima, jež právní vztahy vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr normuje.
- 23 **Objektem** právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je výkon závislé práce ve smyslu § 2 ZPr.

### 4. Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

- 24 Právní zakotvení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr leží zejména v části třetí zákoníku práce. Právní rámec pro vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr však nelze omezovat pouze § 74 až 77b ZPr. Obecně platí, že se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, s výjimkou ustanovení vyjmenovaných v § 77 odst. 2 ZPr.
- 25 Na výkon práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak aplikujeme veškerá ustanovení zákoníku práce, která upravují výkon práce v pracovním poměru, pokud nejsou výslovně uvedeny ve výše jmenovaném výčtu § 77 odst. 2 ZPr jako ustanovení, která se na výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují. Všechna ostatní v § 77 odst. 2 ZPr nevyjmenovaná ustanovení upravující výkon práce v pracovním poměru se na výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují.
- 26 Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se podle § 77 odst. 2 ZPr nevztahují následující ustanovení a instituty:
- a) převedení na jinou práci a přeložení,
  - b) dočasné přidělení,

- c) odstupné,
- d) skončení pracovního poměru,
- e) odměňování a
- f) cestovní náhrady a náhrady podle § 190a ZPr.

Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou na použití některých vyloučených ustanovení dohodnout. Nic tak nebrání smluvním stranám, aby si například ujednaly právo zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na cestovní náhrady, odstupné apod.

Podle § 77 odst. 2 ve znění do 30. 9. 2023:

*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; 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.

V návaznosti na transpoziční novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 281/2023 Sb. došlo k významnému zúžení taxativního výčtu institutů, která se na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužijí, čímž došlo k zásadnímu omezení flexibility těchto vztahů ve prospěch posílení ochrany postavení zaměstnance.

**S účinností k 1. 10. 2023** se tak na tyto právní vztahy plně vztahuje právní úprava pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance (byť zčásti neplacených) a s účinností k 1. 1. 2024 i dovolené.

Na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se nově vztahují ustanovení zákoníku práce **upravující pracovní dobu a dobu odpočinku** (část čtvrtá zákoníku práce). Zaměstnavatel má povinnost rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanci tak, aby byla dodržena veškerá ustanovení regulující zákonně minimální rozsahy poskytování přestávek v práci, nepřetržitého denního odpočinku, nepřetržitého odpočinku v týdnu, úpravy noční práce, pracovní pohotovosti aj. Opomenout nesmíme ani povinnost zaměstnavatele pracovní dobu zaměstnance evidovat.

Na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se dále vztahují ustanovení upravující **veškeré překážky v práci**. Odchylkou ve srovnání se zaměstnanci pracujícími v pracovním poměru je (není-li sjednáno či vnitřním předpisem zaměstnavatele stanoveno jinak), že zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZPr a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205 ZPr; zaměstnanec tak má v těchto případech pouze nárok na pracovní volno.

Zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náleží **právo na dovolenou** za stejných podmínek, jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru. S ohledem na skutečnost, že zákon u dohody o pracovní činnosti ani u dohody o provedení práce nestanoví týdenní pracovní dobu ve smyslu § 79 a 80 ZPr, která je klíčovou veličinou pro určení délky dovolené, upravuje zákoník práce v § 77 odst. 8 fikci, podle

níž se pro účely dovolené za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce pracovní doba v délce 20 hodin týdně (bez ohledu na to, v jakém skutečném počtu hodin týdně byla práce v dohodě sjednána a následně vykonána). Podrobnosti k právu zaměstnanců na dovolenou viz kapitola 15.

- 33 Zaměstnancům pracujícím na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce nadále nepřísluší cestovní náhrady a nově ani náhrady nákladů při výkonu práce na dálku (§ 190a ZPr), leda by byla jejich náhrada mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána.
- 34 Reflexí na preferenci formy zaměstnání s jistějšími a předvídatelnějšími podmínkami ze strany evropského zákonodárce je v českém pracovním právu nově zákonně zakotvení práva zaměstnance, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele **požádat o zaměstnání v pracovním poměru**. Zaměstnavatel je následně povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.

Za zřejmý nedostatek právní úpravy lze považovat skutečnost, že právo zaměstnance žádat o zaměstnání v pracovním poměru je vázáno výhradně na minimální dobu trvání právního vztahu, nikoli na nutnost faktického výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele v alespoň minimálním rozsahu v rozhodném období (minimálně 180 dní). Zmíněné právo zaměstnance žádat o přechod, respektive změnu, na jistější formu zaměstnání (pracovní poměr) tak *de facto* svědčí i zaměstnanci, který pro zaměstnavatele v období 180 dní odpracoval pouze několik dní či nepracoval vůbec.

## II. Dohoda o pracovní činnosti

- 35 Dohoda o pracovní činnosti je dvoustranné právní jednání, kterým vzniká základní pracovně-právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž rozsah výkonu této práce je omezen.
- 36 **Rozsah výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti je omezen v průměru polovinou stanovené týdenní pracovní doby.** Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za vyrovnávací období 52 týdnů. Uvedené jinými slovy znamená, že práce vykonávaná v jednotlivých týdnech může přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby, ale průměrná doba výkonu práce, za období, na které byla dohoda o pracovní činnosti sjednaná, maximálně za 52 týdnů, nesmí maximální rozsah přesáhnout. Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít, i kdyby předpokládaný rozsah práce nedosahoval v kalendářním roce 300 hodin.
- 37 **Podstatnými náležitostmi** dohody o pracovní činnosti jsou:
- sjednané práce,
  - rozsah pracovní doby a
  - doba, na kterou se dohoda uzavírá.
- 38 Práce sjednané v dohodě o pracovní činnosti nemusí být vymezeny podrobným výčtem jednotlivých činností zaměstnance, postačí, pokud jsou vymezeny druhově. S ohledem na skutečnost, že na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, musí být rozsah pracovní doby sjednaný v dohodě tak, aby uvedený limit nebyl překročen. Doba, na kterou je možné



dohodu o pracovní činnosti uzavřít, není omezena a dohodu je možné sjednat na dobu určitou i neurčitou.

Další ujednání, která si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají v dohodě o pracovní činnosti, jsou s ohledem na zásadu autonomie vůle a princip „co není zakázáno, je dovoleno“ v zásadě ponechány na smluvních stranách. K otázce odměňování práce vykonané na základě dohody o pracovní činnosti je podrobně pojednáno v oddílu 4 této kapitoly.

39

### III. Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je dvoustranné právní jednání, kterým vzniká základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž rozsah výkonu této práce je omezen.

40

**Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.** Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Naopak, do rozsahu práce se nezapočítávají doby vymezené v § 348 odst. 1 ZPr, tj. překážky v práci, dovolená aj.

41

Přestože se doby vymezené v § 348 odst. 1 ZPr (překážky v práci, dovolená aj.) nezapočítávají do maximálního limitu rozsahu práce 300 hodin za kalendářní rok, pro účely dovolené se tyto doby započítávají podle stejných pravidel, jako je tomu u pracovního poměru (srov. § 216 odst. 2 a 3 ve spojení s § 348 odst. 1 ZPr).

Obsahové stránce dohody o provedení práce je zákoníkem práce ponechána ještě větší smluvní volnost stran, když jako **podstatné náležitosti** zákon stanoví:

42

- sjednané práce,
- uvedení doby, na kterou se dohoda uzavírá.

K problematice odměny z dohody o provedení práce viz následující oddíl.

43

Dosavadní oblíbenost dohody o provedení práce v praxi tkví mimo jiné ve skutečnosti, že odměna z dohody o provedení práce podléhá povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění až v případě, kdy byl zaměstnanci zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč [ve smyslu § 7a NemPoj, § 8 odst. 1 PojDůch, a § 5 písm. a) bod 3 PojZdrav].

44

#### Příklad

Pan Pilný vykonával na základě dohody o provedení práce u společnosti FlexiWork, s. r. o., práci v období června až srpna. V červnu dosáhl pan Pilný odměny 7 000 Kč, v červenci dosáhl odměny 8 000 Kč a v srpnu odměny 8 500 Kč. V září mu byla dodatečně zúčtována odměna ve výši 3 000 Kč. V červnu ani v červenci nepřesáhla zúčtovaná odměna pana Pilného částku ve výši 10 000 Kč, účast na zdravotním a sociálním pojištění mu nevznikla. Naproti tomu dodatečně zúčtovaná odměna ve výši 3 000 zvýší částku zúčtovanou za srpen tak, že úhrn příjmů z dohody o provedení práce přesáhne 10 000 Kč a panu Pilnému vznikne za měsíc srpen účast na zdravotním a sociálním pojištění.

Ve druhé polovině roku 2023 byl přijat vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů (vyhlášen pod č. 349/2023 Sb.), jehož cílem je mimo jiné ozdravit veřejné finance a zamezit zneužívání dohod o provedení práce. Hlavním cílem přijaté úpravy je, aby se dohody o provedení práce namísto příležitostného zaměstnání nestávaly jediným a častým zdrojem příjmu zaměstnanců a aby se snížil objem mzdového plnění z dohod o provedení práce bez placení pojistného.

45

- 46 S účinností od 1. 7. 2024 se tak předpokládá zavedení dvou hranic rozhodných pro účast těchto zaměstnanců na pojištění (rozhodný příjem), a to v závislosti na skutečnosti, zda zaměstnanec vykonává práci na základě dohody (či dohod) o provedení práce u jednoho či více zaměstnavatelů. Rozhodná částka bude činit 25 % průměrné mzdy z dohod u jednoho zaměstnavatele, nebo alternativně 40 % průměrné mzdy ze všech dohod zaměstnance. V případě souběhu dohod (zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci práci u různých zaměstnavatelů na základě dohod o provedení práce) a přesáhnutí limitu 40 % průměrné mzdy je zaměstnanec povinen odvést pojistné z těch dohod, u kterých odvodová povinnost nevznikla zaměstnavateli.
- 47 S novou koncepcí stanovení rozhodného příjmu pro účast zaměstnanců na pojištění se pojí nové povinnosti a zvýšená administrativní zátěž zaměstnavatele. Zaměstnavatel bude povinen:
- vést evidenci o svých zaměstnancích činných na základě dohody o provedení práce;
  - upozornit nového zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce na možný vznik povinnosti odvést pojistné v případě souběhu dohod;
  - do 20. dne po měsíci, ve kterém zaměstnával zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, předložit příslušné správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopisu údaje o těchto zaměstnancích.

## IV. Odměna z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

### § 138 (ZPr)

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.

- 48 Zákoník práce stanoví pouze minimální úpravu právního rámce vymezujícího vztahy vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě dohody o provedení práce požaduje, aby rozsah práce vykonávané na základě dohody nepřesáhl 300 hodin v kalendářním roce; v dohodě o provedení práce musí být uvedena sjednaná práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. U dohody o pracovní činnosti je rozsah práce omezen v průměru polovinou stanovené týdenní pracovní doby, a jako podstatné náležitosti dohody zákoník práce stanoví druh práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Ostatní ujednání, která si zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem se ponechávají na smluvních stranách.
- 49 Přestože výše odměny za práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není podstatnou náležitostí dohody o provedení práce ani dohody o pracovní činnosti (a neuvedení odměny tak nezakládá neplatnost příslušné dohody), **zákoník práce ukládá smluvním stranám v § 138 ZPr, aby si výši odměny z dohody a podmínky pro její poskytování v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti sjednaly.** Jedná se o kogentní a tradiční ustanovení zákoníku práce, které reflektuje povahu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, vyznačujících se větší flexibilitou a smluvní volností než pracovní poměr. Odměna musí být sjednána vzájemným konsensem smluvních stran, její výše nesmí být nižší než minimální mzda (srov. § 111 odst. 1 ZPr), přičemž (dle judikatury – viz níže) nemusí být nutně sjednána ve vlastní dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti, ale může být předmětem jakéhokoli dvoustranného právního jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pokud by sjednaná odměna z dohody nedosáhla výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci k odměně doplatek ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (srov. § 111 ZPr). 50

Zaměstnanci vykonávající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mají právo na příplatky nebo náhradní volno, popřípadě náhradu odměny z dohody, za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o sobotách a nedělích. 51

I v případě zaměstnanců vykonávajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se uplatní zásada rovnosti v odměňování vyjádřena v § 110 odst. 1 ZPr, tj. za stejnou práci či práci stejné hodnoty náleží stejná mzda, plat či odměna z dohody, bez ohledu na druh základního pracovněprávního vztahu, v rámci něhož je práce vykonávána (při současném respektování individuálního posuzování každého jednotlivého případu podle komparačních kritérií § 110 ZPr). 52

**Z judikatury:** *Ujednání o odměně z dohody o provedení práce není esenciální náležitostí dohody o provedení práce a její nezbytnou součástí a obстоjí i samostatně, například jako dodatek k původní dohodě o odměně. Pro ujednání o ní není předepsána písemná forma. Odměna musí být sjednána vzájemným konsensem zaměstnance a zaměstnavatele, nesmí být nižší než minimální mzda a její výše musí respektovat zásadu stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. (NS 21 Cdo 4008/2018)*

## V. Skončení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jedním z imanentních projevů větší pružnosti vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je i oblast ukončení pracovněprávního vztahu založeného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které je méně formální a rigidní, než je tomu v případě pracovního poměru. 53

### § 77 (ZPr)

- (5) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit
  - a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
  - b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
  - c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.
- (6) Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

Způsob rozvázání právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr je zákoníkem práce upraven shodně pro dohodu o pracovní činnosti i dohodu o provedení práce. 54

Zákoník práce primárně umožňuje účastníkům tohoto pracovněprávního vztahu, aby si způsob (modus) zrušení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednali dohodou. Teprve v případě, že konkrétní způsob zrušení příslušné dohody není mezi stranami sjednán, nabízí zákon možnost jejího zrušení dohodou účastníků ke sjednanému dni, jednostranně výpovědí danou z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, 55

kteřá počíná běžet dnem doručení výpovědi druhému účastníkovi; či okamžitým zrušením, pokud si účastníci tuto možnost sjednali, a to pouze z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

- 56 V porovnání s úpravou rozvázání pracovního poměru (§ 48 ZPr) je § 77 odst. 5 ZPr výrazně volnější, jak odpovídá povaze právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výlučná povaha je zdůrazňována § 77 odst. 1 písm. d) ZPr, který explicitně vylučuje aplikaci právní úpravy skončení pracovního poměru na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- 57 Pracovněprávní vztah založený dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr může dále mimo jiné skončit například smrtí zaměstnance, smrtí/zánikem zaměstnavatele, uplynutím doby, splněním pracovního úkolu či na základě dalších zákonem předvídaných skutečností.

#### Příklad

Mohou zaměstnanec a zaměstnavatel uplatnit u soudu neplatnost zrušení dohody o pracovní činnosti, respektive dohody o provedení práce způsobem, který pro výkon práce v pracovním poměru upravuje § 72 ZPr, ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti, respektive dohody o provedení práce skončit tímto rozvázáním, přestože podle § 77 odst. 1 písm. d) ZPr se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava skončení pracovního poměru nepoužije?

Uvedenou otázku si položil i Nejvyšší soud, který v této souvislosti konstatoval, že systematický výklad obsahu § 77 odst. 2 písm. d) ZPr [tehdy písm. g)] vycházející z umístění § 72 ZPr v systému zákoníku práce (*argumentum a rubrica*) nevysvětluje, z jakých důvodů § 77 odst. 2 písm. c) ZPr navíc zdůrazňuje, že na práci konanou na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nelze aplikovat § 67 a 68 o odstupném, přestože jsou rovněž umístěny v části druhé, hlavě IV. pod názvem „skončení pracovního poměru“. Podle Nejvyššího soudu tedy nelze důvodně dovozovat, že § 77 odst. 2 písm. d) vylučuje i jiná ustanovení než ta, která upravují způsoby a důvody skončení pracovního poměru. (NS 21 Cdo 1633/2009)

#### K zamyšlení

1. Mohou si smluvní strany v dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce sjednat zkušební dobu a v takto sjednané zkušební době pracovněprávní vztah zrušit?
2. Lze odstoupit od dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a pokud ano, v jakém případě?

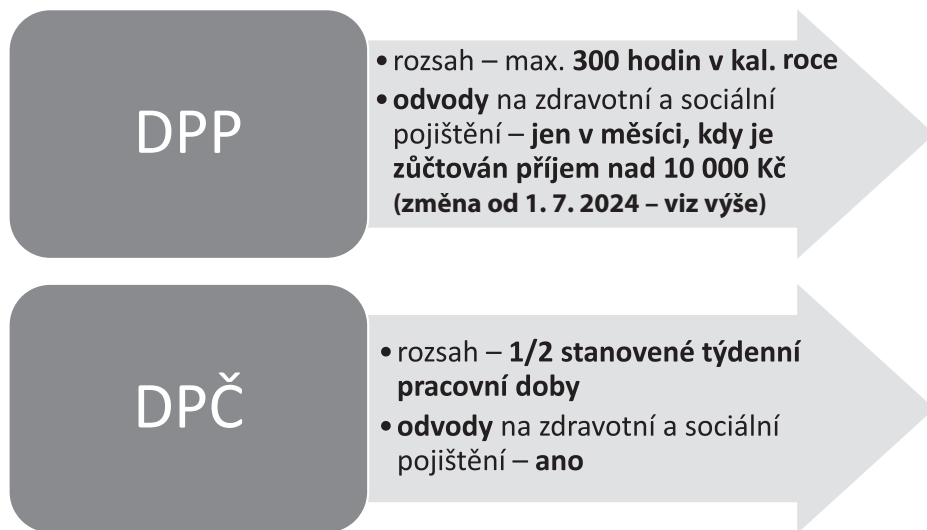
- 58 V případě, že má zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a ZPr nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b ZPr, práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2 ZPr, nebo práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230 ZPr, nebo zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4 ZPr, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal a pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191 ZPr, a **písemně požádá zaměstnavatele ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi o odůvodnění výpovědi, zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu zaměstnance o důvodech výpovědi písemně informovat.**
- 59 Uvedené právo zaměstnanec žádat o odůvodnění výpovědi navazuje na směrnici TPWC (čl. 18 odst. 2) a WLB směrnici (čl. 12), jež umožňují zaměstnancům, kteří se domnívají, že byli propuštěni z důvodu uplatňování práv garantovaných v předmětných směrnících, žádat zaměstnavatele o řádné odůvodnění propuštění, přičemž zaměstnavatel je na tuto žádost povinen písemně reagovat a odůvodnění výpovědi poskytnout.

Zaměstnavatel má v případě skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti (shodně jako při skončení pracovního poměru) povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, v němž budou uvedeny údaje o zaměstnání, druh konaných prací, dosažená kvalifikace, odpracovaná doba, prováděné srážky a další povinné údaje uvedené v § 313 ZPr. S cílem snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů není zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v případě skončení dohody o provedení práce, leda by byl u zaměstnance prováděn výkon rozhodnutí srážkami z odměny z dohody o provedení práce nebo by zaměstnanec byl účastný nemocenského pojištění (ve smyslu § 7a NemPoj).

60

Hlavní rozdíly mezi pracovněprávním vztahem založeným dohodou o provedení práce (DPP) a dohodou o pracovní činnosti (DPČ):

61



#### Základní shrnutí kapitoly v bodech

- Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou základními pracovněprávními vztahy.
- Smyslem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je usnadnit zaměstnavateli výkon jeho činnosti v případě, kdy by nebylo účelné či hospodárné přijímat na danou pozici zaměstnance v pracovním poměru.
- Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou:
  - o Dohoda o pracovní činnosti (§ 76 ZPr),
  - o Dohoda o provedení práce (§ 75 ZPr).
- Pracovněprávní vztahy založené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyznačují omezeným rozsahem výkonu práce; doplňkovým charakterem; flexibilitou a posílením smluvní volnosti stran a s tím souvisejícím slabším právním postavením zaměstnance.
- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vyžadují písemnou formu. Nedostatek písemné formy má za následek relativní neplatnost předmětné dohody, které se lze účinně dovolat pouze do doby, než bude započato s plněním, tj. s výkonem závislé práce.

- Zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnanec nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
- Zaměstnanec může u zaměstnavatele působit ve více základních pracovněprávních vztazích pod podmínkou, že v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nevykonává práce, které jsou stejně druhově vymezeny.
- Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, s výjimkou ustanovení vymezených v § 77 odst. 2 ZPr.
- Na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se plně vztahuje právní úprava pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance (kterému však ze zákona nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZPr a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205 ZPr) a s účinností k 1. 1. 2024 i právní úprava dovolené.
- Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.
- Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.
- Výši odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a podmínky pro její poskytování si smluvní strany sjednávají v dohodě.
- Zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, může písemně zaměstnavatele požádat o zaměstnání v pracovním poměru a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.
- Zákoník práce upravuje způsoby skončení právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr pro případy, kdy si smluvní strany způsob (modus) zrušení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nesjednaly v dohodě.

**Z literatury:** *Morávek, J.* in *Pichrt, J., Drápal, L. a kol.* Případové studie pracovněprávní. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015; *Matějka Řehořová, L.* in *Hůrka, P. a kol.* Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019; *Pichrt, J.* Zero hours contracts. AUC Iuridica, 2019, č. 1; *Bělina, M., Drápal, L. a kol.* Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023.

## Kapitola 24. Agenturní zaměstnávání

V části (IV.) Agenturní práce a agenturní zaměstnávání jako jedna z forem zprostředkování zaměstnání se doplňuje nový text v podobě **odstavců 44a až 44d**:

Rok 2023 však přinesl několik významnějších změn do shora popsané právní úpravy týkající se agenturního zaměstnávání, stalo se tak zejména v důsledku zákona č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. 44a

Po mnoha letech došlo k **přenesení státní správy ve věci „agendy agenturního zaměstnávání“ z Úřadu práce** (jeho generálního ředitelství) **na MPSV** – § 6 odst. 1 ZamZ byl s **účinností od 1. 1. 2024**, pokud jde o kompetence MPSV, doplněn o nové znění písmene j), dle kterého MPSV nově „*vydává a odnímá osobám povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce podle § 14*“.

**Kauce**, kterou je povinna poskytnout právnická nebo fyzická osoba žadající o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání, byla novelizací od 1. 1. 2024 **navýšena z 500 000 Kč na 1 000 000 Kč**, s odůvodněním (cit. z důvodové zprávy): „*Kauce představuje opatření, které se v praxi osvědčilo, nicméně praxe ukazuje, že kauce ve výši 500 000 Kč mnohdy nepostačuje k úhradě všech závazků, které zanikající agentury práci mají vůči státu, a proto se navrhuje zvýšení částky na 1 000 000 Kč.*“ Poskytnutí kauce je podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání a pro výkon zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZamZ žadající osobou. 44b

Stejně jako dosud je vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě podmíněno její bezúhonností, jakož i splněním zákonem stanovených podmínek fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání (odpovědný zástupce). Nově však – počínaje 1. 1. 2024 – došlo ke zpřísnění zaměřenému na statutární orgány agentur práce – **i ve vztahu k fyzickým osobám, které jsou členem statutárního orgánu právnické osoby žadající o povolení ke zprostředkování zaměstnání** nebo zástupcem právnické osoby v takovém orgánu, **je vyžadováno splnění podmínky bezúhonnosti**; podmínku bezúhonnosti musí splňovat i právnická osoba, která je členem statutárního nebo jiného orgánu právnické osoby (srov. § 60 ZamZ). 44c

**Zvláštní pojištění agentur práce pro případ jejich úpadku**, zavedené do našeho právního řádu od 1. 1. 2011 (později, s účinky od 1. 1. 2012, rozšířené), které bylo upraveno v § 58a ZamZ, **zaniklo k 30. 6. 2023** v důsledku novelizace ZamZ provedené zákonem č. 125/2023 Sb. 44d

V části (VII.1) Pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců se doplňuje nový text v podobě **odstavce 57a**:

Novější judikatura Nejvyššího správního soudu z roku 2023 (konkrétně NSS 10 Ads 33/2023) však shora naznačené přístupy nacházející určité „pochopení pro možnost rozdílného odměňování“ agenturních a kmenových zaměstnanců pracujících u uživatele významně posouvá směrem k výkladu, který dle našeho názoru mnohem souladněji rezonuje se smyslem a účelem směrnice 2008/104/ES i s nedávnou rozhodovací činností SDEU (viz z judikatury níže); tyto nejnovější judikaturní závěry lze shrnout asi takto – **pokud dojde k odměňování agenturních zaměstnanců nižší mzdou (než jsou odměňováni kmenoví zaměstnanci uživatele), musí to být kompenzováno jinou výhodou, která se svou povahou blíží odměně za vykonanou práci**, přičemž je z tohoto úhlu pohledu bez významu, zda je mzda 57a

agenturních zaměstnanců sjednána smlouvou (pracovní, kolektivní či jinou) či je stanovena nebo určena zaměstnavatelem.

**Z judikatury:** [20] Stěžovatelka dále uvádí, že její zákonnou povinností je zajistit nejen srovnatelné mzdové podmínky, nýbrž také srovnatelné pracovní podmínky. Na rozdíl od uživatele poskytovala agenturním zaměstnancům výše zmíněné náhrady a příspěvky. Tím vlastně říká, že pokud zajistí nadstandardní pracovní podmínky, lze omluvit nižší mzdu. NSS však musí takový argument odmítnout. **Pokud chce agentura práce odměňovat agenturní zaměstnance nižší mzdou, musí tuto nevýhodu vyrovnat jinou výhodou, která se svou povahou blíží odměně za vykonanou práci** (rozsudek SDEU ze dne 15. 12. 2022, *Timepartner Personalmanagement*, C-311/21, body 42 a 43, taktéž již cit. stanovisko generálního advokáta v téže věci, bod 39). Náhrady, které poskytovala stěžovatelka, nejsou odměnou za vykonanou práci, ani se jí svou povahou neblíží. Stěžovatelka tak nemohla vyrovnat nerovné odměňování agenturních a kmenových zaměstnanců.

[21] NSS nepopírá, že se mohou vyskytnout případy, kdy existují objektivní důvody pro rozdílné odměňování mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci. Zpravidla se musí jednat o ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody, které pramení v rozdílných přínosech obou skupin zaměstnanců (rozsudek ze dne 29. 5. 2020, čj. 2 Ads 335/2018-32, č. 4045/2020 Sb. NSS, *AMBOSELLI*, body 27 a 28). Nic takového však stěžovatelka netvrdí. **NSS 10 Ads 33/2023-60.**

Kolektivní smlouva snižující odměnu zaměstnanců agentur práce oproti zaměstnancům zaměstnaným přímo uživatelem musí stanovit kompenzační výhody. **SDEU, CM v. TimePartner Personalmanagement GmbH, C-311/21.**

V části (VII.2) Dočasnost a opakovatelnost přidělení se doplňuje nový text v podobě **odstavce 63a**:

63a Řetězení „dočasných“ přidělení agenturních zaměstnanců agenturou k témuž uživateli není problémem, který by se vyskytoval pouze v „české praxi“. Na počátku roku 2022 rozhodl SDEU, ve sporu *NP v. Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (C-232/20)*, tak, že „... *obnovení opakujících se přidělení zaměstnance agentury práce na stejné pracovní místo u uživatele na dobu 55 měsíců představuje zneužívání takových přidělení v případech, že opakující se přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli vedou k tomu, že činnost u tohoto uživatele bude delší než to, co lze rozumně kvalifikovat jako „přechodné“, s ohledem na všechny relevantní okolnosti, které zahrnují zejména zvláštnosti daného odvětví, a v kontextu vnitrostátního právního rámce, pokud není objektivně vysvětleno využívání po sobě jdoucích smluv o přidělení agenturního zaměstnance dotyčným uživatelem, což přísluší určit předkládajícímu soudu*“. Ani ve světle tohoto rozhodnutí nelze považovat současnou českou právní úpravu, a zejména na ni navazující praxi řetězení „dočasných“ přidělení agenturních zaměstnanců k témuž uživateli, za „unijně konformní“, obzvláště z pohledu čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 i judikatury SDEU.

#### **Zajímavost:**

Na počátku roku 2023 se i „česká legislativa“ pokusila reagovat (vládním návrhem zákona, který měl novelizovat mimo jiné ZamZ a ZPr) na panující praxi ve spolupráci mnohých uživatelů a agentur práce v ČR, kterou by bylo možné shrnout v několika slovech jako „nelimitované řetězení dočasných přidělení agenturního zaměstnance k témuž uživateli“. V důvodové zprávě připravené MPSV k navrhované novelizaci v roce 2023 (tisk 450), kterou mělo (mimo jiné) dojít k doplnění zákoníku práce o ustanovení, na jehož základě by agentura práce a uživatel byli povinni zajistit, aby dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele nepřesáhlo v úhrnu 3 roky za dobu 5 po sobě jdoucích let, bylo odkazováno i na rozhodnutí SDEU C-232/20 a navrhovaná novelizace byla prezentována jako napravení transpozičního deficitu ve vztahu k čl. 5 směrnice 2008/104 – legislativní návrh však v prvotně navrhované podobě nakonec Poslaneckou sněmovnou schválen nebyl.



V části (VII.3) „Předčasné“ skončení dočasného přidělení se mění text **odstavce 64**

Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat i podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno, přičemž zákoník práce vylučuje možnost sjednání podmínek pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno, pouze ve prospěch uživatele [§ 308 odst. 1 písm. g) ZPr].

64

#### § 309 (ZPr)

- (3) Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, **skončením základního pracovněprávního vztahu**, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. **Jednostranné prohlášení uživatele musí být doručeno též zaměstnanci, přičemž dočasné přidělení skončí nejdříve 14. den po doručení tohoto prohlášení.**

S účinností od 1. 1. 2024 (zákon č. 408/2023 Sb.) došlo provedeným doplněním do § 309 odst. 3 věty první ZPr o konstatování, že dočasné přidělení agenturního zaměstnance k uživateli končí před uplynutím sjednané doby dočasného přidělení (vedle jiných uvedených možností), též skončením základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a agenturou práce, jen ke zdůraznění skutečnosti, že dočasné přidělení agenturního zaměstnance k uživateli nemůže „přetrvat“ skončení základního pracovněprávního vztahu mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem.

Současné doplnění odstavce 3 § 309 ZPr o druhou větu nově stanovilo „odkladnou“ dobu pro účinky jednostranného prohlášení uživatele, kterým může být skončeno dočasné přidělení. Skončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno jednostranným prohlášením (uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance), zákon nespojuje s žádným přímým důsledkem pro další trvání pracovního poměru mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem; agentura práce může po ukončení dočasného přidělení svého zaměstnance přidělit k dalšímu uživateli v souladu s pracovní smlouvou (dohodou o pracovní činnosti) uzavřenou mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem.

## Kapitola 25. Distanční formy výkonu práce

V části I. Pojmovém vymezení se mění texty **odstavců 8 a 9**:

- 8 Propojíme-li citovanou definici s § 274a ZPr a judikaturou vztahující se k odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz,<sup>321</sup> lze *pracovištěm zaměstnavatele pro účely distančního výkonu práce rozumět zaměstnavatelem určené místo, v rámci místa výkonu práce zaměstnanec sjednaného v pracovní smlouvě, ke kterému svědčí zaměstnavateli dispoziční oprávnění/je v rámci sféry jeho vlivu, a na kterém zaměstnanec obvykle vykonává přidělené pracovní úkoly.*

Stávající pracovněprávní legislativa v základu nabízí z hlediska místa výkonu práce a rozvrhování pracovní doby tyto právní režimy	a) výkon práce na pracovišti zaměstnavatele v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem. <i>Tento režim zahrnuje i flexibilní způsoby rozvržení pracovní doby, jako je pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby.</i>
	b) výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem. <i>Tento režim zahrnuje i flexibilní způsoby rozvržení pracovní doby, jako je pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby.</i>
	c) výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době, kterou si rozvrhuje sám, a podle dohodnutých podmínek. <i>Jedná se o institut zavedený § 317 odst. 4 ZPr.</i>

- 9 Režimy podle písmen b) a c) jsou si v mnohém podobné. Je zde však určitý rozdíl v právech a povinnostech na úseku rozvržení pracovní doby a v překážkách práci (viz subkapitola IV.3 níže).

V části o historických souvislostech se mění text **odstavce 23**:

- 23 Stále se zrychlující trend využívání moderních technologií ruku v ruce s přirozeným rozšiřováním výkonu práce z domova odrážejícím možnosti moderních technologií, nakonec akcelerován potřebami plynoucími z pandemie COVID-19, vedl v konečném důsledku k situaci, kdy se pracovněprávní vztahy realizované prostřednictvím technologií 21. století mají řídit, jde-li o základní organizační pravidla výkonu práce, právní úpravou de facto z poloviny století 20. To by v kontextu zásady autonomie vůle nemusel být neřešitelný problém, pokud by však základní úprava 21. století nebyla oproti právní úpravě druhé poloviny století 20. doplněna řádově násobnou související legislativou určující pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a další právní úpravou technického charakteru, z níž dosud nejsou pro distanční výkon práce ve vztahu k zaměstnavateli a jeho povinnostem žádné výjimky. Na uvedeném nic nezměnila ani změna § 317 a doplnění § 190a ZPr s účinností od 1. 10. 2023.

V části o právní úpravě distančního výkonu práce se mění texty **odstavců 35 a 38**:

- 35 Jak bylo řečeno, stávající pracovněprávní legislativa neobsahuje ucelenou právní úpravu pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to ani po novelizaci provedené s účinností

<sup>321</sup> Viz například NS 21 Cdo 1824/2005.

k 1. 10. 2023. Ustanovení § 317 ve spojení s § 190a ZPr pokrývá jen část případů distančního výkonu práce a stanoví pouze dílčí odchylky od obecného režimu v oblasti pracovní doby a překážek v práci.

Stejně tak neobsahuje ani žádná dispozitivní pravidla, která by usnadňovala organizaci práce mimo pracoviště zaměstnavatele. 38

V části o dohodě o výkonu práce mimo pracoviště se doplňuje nový text v podobě **odstavce 40a, 40b** a mění texty **odstavců 41, 43, 44**:

Zákonná úprava v § 190a ZPr zavádí legislativní zkratku „práce na dálku“. Tou se rozumí výkon práce z jiného dohodnutého místa, než je pracoviště zaměstnavatele. 40a

Ani po novelizaci, která byla provedena s účinností od 1. 10. 2023, pomineme-li již dříve předvídané rozlišování mezi tím, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám a kdy vykonává práci v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem (možná je i kombinace režimů), zákonná úprava nezná více režimů práce na dálku. Právní úprava tak bez rozlišení dopadá jak na zaměstnance vykonávající práci z pevného pracoviště (například ze svého bydliště), tak na zaměstnance vykonávající práci bez pevného pracoviště (například na obchodní zástupce atd.), a stejně tak na zaměstnance, pro které je výkon práce na dálku benefitem poskytovaným zaměstnavatelem, jako na zaměstnance, u nichž je výkon práce na dálku imanentní součástí práce. Tato univerzálnost má za důsledek, že zákonná úprava dobře nevyhovuje ani jednomu z režimů. To platí i přesto, že byla Ministerstvem práce a sociálních věcí zjevně zpracovávána zejména se zaměřením na zaměstnance vykonávající práci na dálku ze svého bydliště. 40b

Žádný právní předpis zaměstnanci nepřiznává právo si vůči zaměstnavateli výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (práci na dálku) jednostranně vymínit; § 241a ZPr nezakládá nárok na výkon práce na dálku, když dává možnost zaměstnavateli žádosti zaměstnance nevyhovět *de facto* z jakéhokoli legitimního důvodu. Na druhé straně, bez dohody se zaměstnancem nelze zaměstnanci výkon práce na dálku, zejména pak z jeho bydliště, nařídit; to neplatí při vyhlášení krizových opatření při mimořádných událostech ve smyslu krizového zákona či zákona o ochraně veřejného zdraví (viz § 317 odst. 3 ZPr). To platí, i nachází-li se místo, kde by měla být práce vykonána, v rámci místa výkonu práce zaměstnance. Důvodů je několik. 41

Zákonná úprava (§ 317 odst. 1 ZPr) podmiňuje výkon práce na dálku (mimo krizová opatření – viz § 317 odst. 3 ZPr) písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Vyjma formy není pro dohodu předepsána žádná (obsahová) náležitost, což je poměrně netypické, neboť obsahovými (podstatnými) náležitostmi se odlišují jednotlivé typy smluv a dohod. Ty jsou jejich určujícími znaky. 43

Dobré fungování práce na dálku si nicméně žádá více nežli větu „*zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že zaměstnanec bude vykonávat práci na dálku*“. Konkrétně jde zejména o tyto momenty, které by měly být řešeny v pracovní smlouvě nebo v samostatné dohodě o výkonu práce na dálku (případně ve vnitřním předpise, na nějž dohoda odkáže): 44

**i. ujednání o způsobu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele**  
[...]

V části o náhradách při výkonu práce mimo pracoviště se doplňuje nový text v podobě **odstavců 48a až 48c**:

- 48a K prolomení těchto výchozích maxim pracovněprávní úpravy došlo do určité míry k 1. 10. 2023, když byl do zákoníku práce doplněn § 190a upravující náhradu při výkonu práce na dálku.<sup>3</sup> Do 1. 10. 2023 byla *de facto* možná pouze náhrada skutečně prokázaných nákladů (snížení hodnoty majetku zaměstnance) způsobem, který odpovídá daňovým předpisům.
- 48b Stávající právní úprava předpokládá v souvislosti s výkonem práce na dálku následující:
- úhrada skutečně prokázaných nákladů – jedná se o zákonem primárně předvídaný způsob náhrady nákladů při výkonu práce na dálku. Náklady musí být prokázány způsobem odpovídajícím daňovým předpisům. Tato náhrada je plněním na výzvu (§ 1958 ObčZ) – není předepsána splatnost a nutně se nepředpokládá poskytování měsíčních kompenzací;
  - paušální náhrada – na základě písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele, nebo zaměstnavatele a odborové organizace, případně na základě vnitřního předpisu, v němž tak stanoví zaměstnavatel, je možné místo náhrady skutečně prokázaných nákladů poskytnout paušální náhradu ve výši stanovené právními předpisy. Pro rok 2024 činí výše náhrady dle vyhlášky č. 397/2023 Sb. 4,50 Kč za každou započatou hodinu výkonu práce na dálku; vyjma zaměstnanců odměňovaných platem (§ 109 odst. 3 ZPr) může být paušální náhrada zaměstnavatelem (vnitřním předpisem, dohodou se zaměstnancem či v dohodě s odborovou organizací) přiznána i vyšší.<sup>4</sup> Náhrada je splatná v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž na ni zaměstnanci vzniklo právo;

#### Příklad

Zaměstnanec vykonával v lednu 2024 práci na dálku ve směnách:

- dne 9. ledna 2024 o délce 6 hodin a 45 minut;
- dne 10. ledna 2024 o délce 7 hodin a 15 minut;
- dne 17. ledna 2024 o délce 6 hodin a 30 minut;
- dne 19. ledna 2024 o délce 7 hodin a 15 minut.

Pro účely určení výše náhrady je rozhodující součet odpracovaných hodin v kalendářním měsíci. Zaměstnanec v lednu odpracoval v režimu práce na dálku celkem 27 hodin a 45 minut. Náleží mu tedy náhrada ve výši  $28 \times 4,5 = 126$  Kč.

Náhrada bude splatná do konce měsíce února 2024. Promlčovat se nárok počne 1. 3. 2024 ve standardních promlčecích lhůtách dle občanskoprávních předpisů.

- bez náhrady – zaměstnavatel a zaměstnanec mohou písemně sjednat (v pracovní smlouvě, v dohodě o výkonu práce na dálku nebo v jiné dohodě), že zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce na dálku náhrada nákladů nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší.
- 48c Pro zaměstnance činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr platí shora uvedené obdobně s tím rozdílem, že zákonná úprava primárně předpokládá, že jim při výkonu práce na dálku náhrada nákladů nenáleží, tzn. ať již paušální náhradu, nebo náhradu skutečně prokázaných nákladů je třeba sjednat, případně ji lze přiznat vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou.

<sup>3</sup> Ústavní konformita změnové úpravy z hlediska možného přenesení nákladů z výkonu práce, respektive případných nákladů na činnost (podnikání) zaměstnavatele, na zaměstnance je v současné době předmětem odborného diskurzu.

<sup>4</sup> Výše náhrady je určována vyhláškou MPSV na základě údaje zveřejňovaného Českým statistickým úřadem ve vztahu ke spotřebě domácností, který je upraven pro model práce na dálku.

Ustanovení § 190a ZPr vůbec neřeší shora nanesenou otázku výkonu práce na dálku z prostor, k nimž zaměstnanci nenáleží dispoziční oprávnění, respektive za použití prostředků, k nimž zaměstnanci a ani zaměstnavatelé nenáleží dispoziční oprávnění. Jinak řečeno, nijak neřeší situaci, kdy výkon práce na dálku snižuje hodnotu majetku osoby odlišné od zaměstnance. V takovém případě by poskytnutí peněžních prostředků zaměstnanci co by náhrady (třeba i jen ve výši právními předpisy stanoveného paušálu) bylo bezdůvodným obohacením.

V části o náhradách při výkonu práce mimo pracoviště se **vypouštějí odstavce 50 až 54.**

Název části 3. se mění na **Pravidla pro výkon práce na dálku podle § 317 odst. 4 ZPr** a mění se texty **odstavců 55 až 63:**

Ustanovení § 317 odst. 4 ZPr, které je použitelné jak na zaměstnance v pracovním poměru, tak na zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dopadá na případy, kdy zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele podle dohodnutých podmínek s tím, že si pracovní dobu rozvrhuje sám. Právě v reakci na právo zaměstnance rozvrhnout si pracovní dobu zákonná úprava reaguje určitými odchylkami oproti základnímu obecnému režimu. 55

I pro výkon práce v režimu podle § 317 odst. 4 ZPr lze specifikovat určitá pravidla a omezení ve vztahu k oprávnění zaměstnance rozvrhovat si pracovní dobu. S ohledem na to, že § 317 písm. a) ZPr vylučuje pouze ustanovení zákoníku práce o rozvržení pracovní doby, nikoli však ustanovení zákoníku práce o přestávkách v práci a o době odpočinku (a tedy související povinnosti a odpovědnost zaměstnavatele), je specifikace určitých omezení/pravidel žádoucí. Z hlediska pracovní doby zákonná úprava předepisuje pouze jediné omezení, jímž je délka směny, kterou si zaměstnanec rozvrhne. Ta nesmí přesáhnout 12 hodin. 56

Právní úprava je v tomto terminologicky nekonzistentní, neboť pojem směna je pro účely pracovní doby a doby odpočinku vymezen § 78 odst. 1 písm. c) ZPr. Situace, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, odkazovanému zákonnému ustanovení neodpovídá. I přesto však § 317 odst. 4 písm. a) ZPr hovoří o směně.

Limitace délky směny 12 hodinami v § 317 odst. 4 písm. a) ZPr je neúplná, neboť tato nesmí u mladistvých zaměstnanců (viz § 79a ZPr) překročit 8 hodin. Ustanovení § 317 odst. 4 písm. a) ZPr v tomto směru přitom nelze brát jako zvláštní právní úpravu, neboť pravidlo o maximálně délce směny mladistvého zaměstnance vychází z čl. 8 směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.

Ze shora připojených poznámek je patrné, že právní úprava trpí určitými deficity z hlediska právní jistoty a srozumitelnosti

#### **Příklad**

Zaměstnanec je oprávněn si rozvrhnout pracovní dobu podle svých potřeb. Rozvržení pracovní doby zaměstnanec zaměstnavateli oznámí elektronickou poštou nejpozději 2 pracovní dny předem.

Pracovní doba bude rozvrhována v rozsahu 8 hodin denně ve dnech pondělí až pátek.

Práce nemůže být vykonávána mezi 20. a 6. hodinou.

Bude-li zaměstnanec vykonávat práci nepřetržitě po dobu 6 hodin, spolu se skončením 6. hodiny výkonu práce bude čerpat přestávku na jídlo a oddech v délce 30 minut. Přestávka nemůže být čerpána na konci pracovní doby.

Pro výkon práce v režimu podle § 317 odst. 4 ZPr se nepoužije právní úprava některých překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 ZPr, konkrétně přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a prostojů (například při výkonu práce prostřednictvím PC nebude překážkou v práci, pokud dojde k zaměstnancem a ani zaměstnavatelem nezaviněné poruše PC). 57

- 58 Dále jsou zde stanoveny [§ 317 odst. 4 písm. b) ZPr] výjimky při náhradě mzdy nebo platu u jiných důležitých osobních překážek v práci obsažených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které je vydáno k provedení § 199 odst. 2 ZPr. Náhrada zaměstnanci náleží v případech vyjmenovaných v nařízení vlády; jedná se o situace, u nichž má zaměstnanec jen omezené možnosti určit dobu, kdy se uskuteční.
- 59 Pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti, karanténě nebo dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci, který si jinak rozvrhuje pracovní dobu sám, rozvrhnout pracovní dobu do směn.
- 60 Zejména v případě dočasné pracovní neschopnosti a karantény, neboť se jedná o skutečnosti, o nichž není známo, jestli nastanou a kdy nastanou, může být plnění předmětné povinnosti problematické, pokud konkrétní režim výkonu práce na dálku nepředpokládá pevný rozsah výkonu práce v jednotlivých dnech.

#### **Příklad**

Vykonává-li zaměstnanec práci na dálku v pracovní době, kterou si rozvrhuje sám, a je-li dohodnuto, že si musí pracovní dobu rozvrhnout v pracovní dny od pondělí do pátku tak, aby za týden odpracoval stanovenou týdenní pracovní dobu, jde *de facto* o rovnoměrné rozvržení pracovní doby, lze za správný postup pro rozvržení pracovní doby ve smyslu § 317 odst. 4 písm. c) ZPr považovat stanovení nikoli pevného rozvrhu, nýbrž formulaci pravidla, které jednak (pokud možno) zohledňuje běžnou praxi u zaměstnavatele, a současně umožní reflektovat všechny potenciální situace.

Možná je například tato formulace: „Pro případy podle § 317 odst. 4 písm. c) ZPr se pracovní doba rozvrhuje takto: Směna počíná v každém jednom ze zbývajících pracovních dní kalendářního týdne v 8:00. Délka směny odpovídá podílu zbývajících počtu pracovních hodin z pracovního úvazku zaměstnance v daném týdnu a počtu zbývajících pracovních dní kalendářního týdne.“

- 61 Oproti znění právní úpravy před 1. 10. 2023 stávající právní úprava nevylučuje ve vztahu k výkonu práce na dálku pro případ, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, přesčasovou práci a právo na příplatek za přesčasovou práci. To lze v zásadě kvitovat, neboť bylo poukazováno jednak na nepřesnost formulace dřívější právní úpravy a jednak na možné nespravedlnosti v momentě, kdy by zaměstnanci byla přidělena práce v rozsahu, který není možné odvést ve standardní pracovní době.
- 62 Na druhou stranu nelze přehlédnout, že stávající právní úprava sice přesčasovou práci, včetně případných nároků na příplatek atd., nevylučuje, současně však nestanoví žádný klíč určující, která práce by měla být a za jakých podmínek jako přesčasová kvalifikována.
- 63 V této souvislosti lze jen pro úplnost připomenout, že přesčasovou práci se podle § 78 ve spojení s § 93 ZPr rozumí práce konaná:
- na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele;
  - nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby;
  - mimo rozvrh směn;
  - výjimečně z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele.

#### **Základní shrnutí kapitoly v bodech**

- Pracovněprávní předpisy neobsahují ucelený institut upravující výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Jedinou specifickou dílčí úpravu pro určité případy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele obsahuje § 190a ve spojení s § 317 ZPr.

- Práce mimo pracoviště zaměstnavatele může být vykonávána jak v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem, tak v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám.
- Zaměstnavatel nemá při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele žádné úlevy, jde-li o povinnosti podle předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
- Podkladem pro výkon práce na dálku v bydlišti zaměstnance musí být vždy písemná dohoda zaměstnance a zaměstnavatele.
- Při výkonu práce z bydliště je třeba reflektovat i práva třetích osob.
- Zaměstnanci náleží v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele kompenzace nákladů, které mu v důsledku výkonu práce vznikly, ledaže bylo dohodnuto jinak. Částečně odlišná pravidla jsou stanovena pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práva na náhradu nákladů se zaměstnanec nemůže vzdát.

---

## Kapitola 27. Služební poměry

Výklad kapitoly 27 o služebních poměrech se doplňuje tímto shrnutím změn novelizace zákona o státní službě provedené zákonem č. 384/2022 Sb.:

Dne 1. 1. 2023 nabyla účinnosti novelizace zákona o státní službě, která proběhla na základě zákona č. 384/2022 Sb. Jedná se o poslanecký návrh zákona, který reflektuje odlišné představy současné vládní koalice o tom, jak by měly být řešeny některé otázky služebního poměru, a to včetně otázek politických.

Novela přinesla zejména následující změny:

- některé kroky směřující ke zjednodušení a zrychlení výběrových řízení (zejména zkrácení některých lhůt a vyloučení některých opravných prostředků, jejichž využíváním docházelo k prodlužování výběrových řízení);
- rozšíření okruhu osob, které se mohou účastnit výběrových řízení na představené;
- změna terminologie u některých vedoucích funkcí (dřívější náměstek pro státní službu, někdy slangově označovaný jako „superúředník“, se mění na nejvyššího státního tajemníka, z odborných náměstků se stali vrchní ředitelé sekcí apod.);
- zavedení funkčního období představených;
- zrušení limitu pro počty politických náměstků na ministerstvech;
- rozšíření práva státních zaměstnanců na služební volno k individuálním služebním účelům.

Výše uvedený výčet není úplný, obsahuje však přehled nejdůležitějších změn. Diskuse se před přijetím návrhu vedla zejména o počtech politických náměstků, kteří dříve mohli být na každém ministerstvu nejvýše dva, ve spojení s tím, že odborní náměstci prestižní titul náměstka ztratili. Zejména z těchto důvodů novelu vetoval bývalý prezident, podle něhož nebyla v souladu s požadavkem depolitizace a profesionalizace státní správy. Jeho veto však bylo přehlasováno.

V roce 2024 bude projednávána další významná vládní novela, která by měla podle předkladatelů přispět k modernizaci a zvýšení efektivity ve státní službě. Problematiku služebních vztahů tak je zapotřebí i nadále pečlivě sledovat.



# Kapitola 37. Kontrolní činnost

V části o historii právní úpravy se mění text **odstavce 7**:

Za rozšíření *kontrolní a sankční kompetence* lze považovat ukotvení kompetencí v oblasti zákona o státní službě, zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Další kompetence orgánů inspekce práce lze najít v úpravě chemického zákona a zákona o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek. K poslednímu rozšíření kompetence orgánů inspekce práce došlo s nabytím účinnosti zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů (1. 8. 2023).

7

V části o kontrolních orgánech se mění text **oddílu 2**, respektive **odstavec 22**:

## 2. Technická inspekce České republiky

*Státní odborný dozor* nad bezpečností vyhrazených technických zařízení vykonává organizace státního odborného dozoru představovaná *Technickou inspekcí České republiky*, která je zřízena výhradně k tomuto účelu Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jedná se tedy o dozor v oblasti *vyhrazených technických zařízení*, když za taková zařízení jsou považována zařízení tlaková, zdvihací, elektrická a plynová se zvýšenou mírou ohrožení zdraví a bezpečnosti osob a majetku, která podléhají dozoru podle zákona č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů. *Technická inspekce České republiky* je podřízena *Ministerstvu práce a sociálních věcí*, když státní správu v oblasti vyhrazených technických zařízení kromě dvou výše uvedených subjektů vykonávají ještě orgány inspekce práce.

22

### Výkon státní správy

#### **§ 4 (zákona č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení)**

Státní správu v oblasti bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“), Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

V části o oprávnění inspektora se doplňuje nový text v podobě **odstavců 42a a 42b**:

Pokud je bezprostředně ohrožena bezpečnost zaměstnanců, může inspektor vydat rozhodnutí o zákazu používání objektů či vykonávání prací nebo činností, a to až do doby odstranění závady. Obdobně pak může postupovat v případě práce přesčas, práce v noci a jiných případech [viz § 7 písm. f) InspPr], je-li vykonávána v rozporu se zákoníkem práce. Rozhodnutí o vydaném zákazu, které je svojí povahou rozhodnutím podle § 67 a násl. SpŘ, musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí.

42a

Jestliže kontrolovaná osoba maří kontrolu (například nedoloží požadované doklady), může jí být za takové jednání uložena nesoučinnostní pokuta. Pokud bude pokuta vydána v režimu kontrolního řádu, je její hranice maximálně 500 000 Kč u kontrolované osoby, respektive 200 000 Kč u povinné osoby. V případě nesoučinnosti v rámci zákona o inspekci práce je tato pokuta od 1. 1. 2024 zvýšena z 200 000 Kč na 1 000 000 Kč, což by mělo více motivovat kontrolované osoby k součinnosti v rámci kontroly.

42b

