



Novela zákoníku práce a (zdánlivá) předvídatelnost vztahů z dohod (DPP a DPČ)

Zdroj: shutterstock.com

V souvislosti s připravovanou rozsáhlejší novelou zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) vzbudily velkou pozornost odborníků i veřejnosti také plánované změny na poli právní úpravy vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohody o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“).

Následující text je věnován navrhovanému zavedení povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat zaměstnancům pracujícím ve vztazích z DPP a DPČ pracovní dobu, a to zejména v kontextu zhodnocení, zda předmětná změna skutečně povede k naplnění konstatace tvůrců návrhu novely, podle nichž „zajistí větší transparentnost a předvídatelnost v těchto značně překérních pracovněprávních vztazích a stanou se z nich (...) pracovní režimy zcela nebo převážně předvídatelné“ ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách“)[1], jejíž požadavky má novela transponovat do českého právního řádu.

Dle návrhu novely zákoníku práce ve znění zveřejněném na webovém portálu Úřadu vlády České republiky dne 30. 1. 202[2] (dále jen „návrh novely“) má ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce nově stanovit, že „*při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci 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*“ [3]. Oproti původnímu znění návrhu došlo ke zkrácení „standardní zákonné doby“ pro seznámení zaměstnance s rozvrhem z 1 týdne na 3 dny, jakož i k připuštění samostatného rozvrhování jednotlivých směn, tedy nikoliv striktně všech směn v rámci daného období (kalendářního týdne aj.). Samotná podstata komentovaného návrhu však zůstává stejná – i ve vztazích z DPP a DPČ má být zaměstnavatel povinen rozvrhovat zaměstnancům pracovní dobu, a to předem v zákonem stanovené době, kterou však má být možné dohodou stran upravit jinak, a tedy i zkrátit.

Navrhované povinné rozvrhování pracovní doby spolu s dalšími plánovanými změnami regulace vztahů z DPP a DPČ (zavedení práva na dovolenou, na některé příplatky, odstranění výjimky z aplikace právní úpravy pracovní doby a dob odpočinku atd.) vzbudilo velkou vlnu nevole zejména na straně zaměstnavatelů. Hospodářská komora České republiky ve svých připomínkách k návrhu novely dokonce uvádí, že „*implementační návrh v podstatě činí dohody pro praxi nadále nepoužitelné*“ [4]. Podobu předmětné části návrhu novely podrobuje kritice také Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“) jakožto nejsilnější odborová centrála, ovšem z poněkud jiného úhlu pohledu, který bude přiblížen dále.

Ve vztahu k plánovanému zavedení povinného rozvrhu pracovní doby působí uvedená prohlášení o zapříčinění faktické nepoužitelnosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako poněkud „zveličena“, a to obzvláště při komplexnějším pohledu na problematiku rozsahu práce, která musí být zaměstnanci pracujícímu na základě dohody naplánována a (obzvláště pak) fakticky přidělena.

Dle prohlášení tvůrců návrhu novely, které se objevilo v důvodové zprávě k původnímu znění návrhu zveřejněnému 12. 9. 2022^[5] nemá tato ambice měnit dosavadní převažující výkladový přístup, podle něhož je rozsah práce k přidělení možné v DPP i v DPČ platně sjednat pouze jako maximální – např. prostřednictvím ujednání „nejvýše 300 hodin v roce“ v DPP či „nejvýše v průměru 20 hodin týdně“ v DPČ, a tedy nikoliv nutně jako pevně daný – např. jako „20 hodin týdně“. Tento výklad posvětil směrem k DPČ také Nejvyšší soud v rozsudku zde dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020, jehož stěžejní závěry zní následovně. „V dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat rozsah práce pouze jako maximální a nikoli jako pevně stanovený. 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.“

Vzhledem k úpravě povinných náležitostí dohody a maximálního rozsahu přidělené práce nepůsobí předmětný výklad příliš kontroverzí, pokud jej vztáhneme na DPP. U DPČ je však situace poněkud odlišná, když ustanovení § 76 odst. 4 zákoníku práce považuje rozsah pracovní doby za povinnou obsahovou náležitost této dohody, přičemž ujednání typu „nejvýše v průměru 20 hodin týdně“ (tedy 0 až 20 hodin týdně) zřejmě nenaplnuje obecný požadavek určitosti právního jednání. Striktnější pohled odůvodňuje také značný maximální rozsah práce vykonané na základě DPČ, který se rovná „polovičnímu úvazku“.

Přes naznačené pochybnosti platí, že obě dohody jsou a mají být i po novele považovány za smlouvy využitelné jako tzv. „zero-hours contracts“, tedy jako pracovněprávní smlouvy s nulovou garancí přidělené práce. Pokud si tedy strany sjednají v dohodě rozsah práce pouze jako maximální, bude se také po schválení návrhu novely v aktuálním znění zaměstnavatel moci dle svých potřeb rozhodnout, zda vůbec či v jakém rozsahu zaměstnanci práci přidělí, a až podle toho přistoupí buďto k rozvržení pracovní doby, nebo naopak práci nerozvrhne a nepřidělí, a to aniž by porušil zákon či aktivoval překážku v práci na své straně s právem zaměstnance na náhradu odměny z dohody. Rozdíl má tedy spočívat pouze v zakotvení povinnosti zaměstnavatele předem informovat zaměstnance o svém rozhodnutí přidělit zaměstnanci práci v konkrétním čase, a to v zákonné nebo v jiné dohodnuté době. Právě až nepřidělení práce v již rozvržené pracovní době má být přitom spojeno se vznikem překážky v práci na straně zaměstnavatele a povinnosti poskytnout zaměstnanci náhradu odměny z dohody.

Z uvedeného je patrné, že případné zavedení povinného rozvrhování pracovní doby samo o sobě rozhodně neučiní DPP a DPČ nepoužitelnými z pohledu míry flexibility dané zaměstnavateli při rozhodování o (ne)přidělení práce, ale z druhé strany ani příliš nezvýší předvídatelnost výkonu práce v těchto vztazích na straně zaměstnanců, obzvláště pokud bude připuštěno, aby si strany sjednaly zkrácení doby pro seznámení zaměstnance s rozvrhem pracovní doby, a to patrně třeba i na pouhý 1 den předem. Za těchto okolností nelze než souhlasit s názorem ČMKOS, podle něhož „navržená úprava přináší zaměstnavatelům nové povinnosti (zejména administrativního charakteru – pozn. autora), ale v důsledku nijak zásadně nezlepšuje postavení zaměstnanců, což je příkladem přístupu Lose-Lose^[6]“.

Vzhledem k navrhovanému možnému zkrácení doby pro seznámení zaměstnance s rozvrhem pracovní doby, které by bylo pravděpodobně hojně využíváno, ale především také vzhledem k připuštění využití DPP a DPČ jako smluv s nulovou garancí přidělené práce, lze rovněž označit za nesprávné v úvodu zmíněné tvrzení tvůrců návrhu novely, podle něhož povinný rozvrh pracovní doby učiní ze vztahů z DPP a DPČ pracovní režimy zcela nebo převážně předvídatelné ve smyslu směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. Tato směrnice totiž v recitálu (35) uvádí, že „pracovní smlouvy (ve smyslu zahrnující také DPP a DPČ – pozn. autora) na zavalanou

nebo podobné pracovní smlouvy, včetně smluv na nulový počet hodin, na jejichž základě může zaměstnavatel flexibilně povolát pracovníka do práce podle potřeby, jsou pro pracovníka obzvláště nepředvídatelné." Dle mého názoru není důvod, proč by tato charakteristika neměla dopadat na řadu vztahů z dohod také v případě schválení návrhu novely, když zaměstnanec bude stále v nejistotě jak ohledně rozsahu práce, která mu bude přidělena, tak ohledně konkrétní doby výkonu práce, k níž bude moci být povolán dle sjednaných podmínek třeba jen den předem.

Na základě výše uvedeného lze souhlasit s názorem ČMKOS, podle níž je třeba předmětnou část návrhu novely považovat za pouze zdánlivou transpozici směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách [7]. Vzhledem k přetrvávající nepředvídatelné podobě vztahů z DPP a DPČ by přitom rovněž na tyto vztahy měly dopadat požadavky dané směrnicí stran režimů zcela nebo zčásti nepředvídatelných. Předně jde o povinnosti zaměstnavatele vymezit referenční dny a hodiny, v nichž může být zaměstnanec povolán do práce, a informovat zaměstnance o pracovním úkolu předem v přiměřené lhůtě, bez jejichž dodržení může zaměstnanec odmítnout výkon práce.

Vhodnější by tak dle mého názoru bylo, kdyby návrh novely namísto zavádění povinného rozvrhování pracovní doby přistoupil ke vztahům z dohod otevřeně jako k nepředvídatelným pracovním režimům a mířil by k zakotvení právní úpravy referenčních dnů a hodin, přiměřené lhůty pro informování o době výkonu práce atd. Spolu s tím by také měla být řešena otázka garance přidělení práce v určitém rozsahu, a to minimálně ve vztazích z DPČ.

Závěrem lze zopakovat, že případné zavedení povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat zaměstnancům ve vztazích z DPP a DPČ pracovní dobu v podobě dle návrhu novely přinese zvýšenou administrativní zátěž pro zaměstnavatele, ovšem bohužel bez toho, aby zaznamenáníhodným způsobem zvýšila předvídatelnost těchto vztahů pro zaměstnance, a patrně také bez toho, aby řádně transponovala požadavky směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách.



Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.
Právní expert