



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog  
III

**Projekt: Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu - "AGRODIALOG III.", financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.**

**Registrační číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18\_094/0010575**

## **A n a l ý z a**

# **Možnosti výkonu příležitostné, nárazové a sezónní práce v zemědělství se zřetelem ke Směrnici EU o transparentní a předvídatelné práci**

**Autor: JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.**

Zemědělský svaz ČR  
[www.zscr.cz](http://www.zscr.cz)

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR  
[www.ospzv-aso.cz](http://www.ospzv-aso.cz)

[www.agrodialog.cz](http://www.agrodialog.cz)

Praha 2019



## OBSAH

1. Úvod: metodika a cíle práce
2. Současný právní stav
  - 2.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
    - 2.1.1 Dohoda o provedení práce
    - 2.1.2 Dohoda o pracovní činnosti
    - 2.1.3 Odlišnosti mezi pracovním poměrem a pracovněprávními vztahy založenými dohodami
  - 2.2 Pracovní poměr na dobu určitou
    - 2.2.1 Omezující pravidla pro sjednávání a opakování doby určité
    - 2.2.2 Jiný postup na základě vážných důvodů
    - 2.2.3 Uplatnění jiného postupu při sjednávání doby určité v zemědělství
  - 2.3 Zvláštní pravidla dob odpočinku v zemědělství
    - 2.3.1 Nepřetržitý odpočinek mezi směny
    - 2.3.2 Nepřetržitý odpočinek v týdnu
  - 2.4 Pravidla rozvrhování pracovní doby v pracovním poměru
3. Průzkum zaměřený na míru využití a parametry využití flexibilních forem výkonu práce pro zajištění nárazových a příležitostných prací v zemědělství
  - 3.1 Obsah dotazníku
  - 3.2 Výsledky dotazníkového šetření – vyhodnocení jednotlivých otázek
4. Směrnice TPWC: východiska, cíle a jednotlivé obsahové body
  - 4.1 Hlavní cíle Směrnice TPWC
  - 4.2 Informování o obsahu pracovního poměru
  - 4.3 Rozvrhování pracovní doby, omezení práce na zavolanou
  - 4.4 Omezení smluv s nulovým počtem hodin (zero hours contract)
  - 4.5 Nejvyšší přípustná délka zkušební doby
  - 4.6 Souběžné pracovněprávní vztahy



## **5. Možná rizika transpozice Směrnice TPWC pro zaměstnavatele v zemědělství**

### **5.1 Zkušební doba a souběžné pracovní právní vztahy**

### **5.2 Informování o obsahu pracovního vztahu**

### **5.3 Rozvrhování pracovní doby**

### **5.4 Smlouvy s nulovým počtem hodin**

## **6. Závěr**

### **1. Úvod: metodika a cíle práce**

Cílem tohoto materiálu je analyzovat pravidla a nástroje, které lze využít k zajištění příležitostných, nárazových a sezónních prací. Současná právní úprava obsažená zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) v tomto směru určité možnosti nabízí. V oboru, jakým je zemědělství, dochází k potřebě zajištění příležitostných, nárazových a sezónních prací velmi často. Působení sezónních vlivů na zemědělství lze označit za zcela zřejmé a pro tuto oblast hospodářské činnosti charakteristické. To stejné platí i pro přirozené výkyvy v potřebě práce, včetně markantních projevů v podobě opakujících se období nárazově vysoce zvýšeného objemu prací.

Zákoník práce nabízí jednak obecné nástroje, jako jsou flexibilní formy výkonu práce a pružné nástroje rozvrhování pracovní doby, a jednak některá zvláštní pravidla vztahující se pouze na zaměstnavatele v zemědělství. Může ovšem dojít k tomu, že některé instituty, kterou jsou v současné době využívány k zajištění příležitostných, nárazových a sezónních prací, budou muset být v dohledné době výrazně změněny nebo úplně opuštěny. Byla přijata 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 TPWC“), která musí být transponována nejpozději do 1. srpna 2022.

Tento materiál se pokusí najít odpovědi na otázku, nakolik může být transpozice Směrnice TPWC pro zaměstnavatele v zemědělství riziková z hlediska zajištění výkonu příležitostné, nárazové a sezónní práce.

Z metodického a systematického hlediska přistoupíme ke zpracování uvedeného zadání tak, že bude v první řadě proveden



rozbor současné právní úpravy nástrojů umožňujících výkon příležitostné, nárazové a sezónní práce. Cílem této části bude vytvoření informační základny pro další analýzu využití flexibilních pracovněprávních vztahů, jakož i možností a povinností při rozvrhování pracovní doby.

Dále dojde k vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření. Za účelem zjištění, nakolik a jakým způsobem jsou využívány stávající možnosti flexibilního rozvrhování práce a prekérních pracovněprávních vztahů. V této souvislosti bylo definováno několik hypotéz a zaměstnavatelé v zemědělství byli osloveni s takovými otázkami, aby na základě zpracování výsledků mohlo dojít k potvrzení nebo vyvrácení těchto hypotéz.

Následující část bude zaměřena na základní cíle a obsahové body Směrnice TPWC tak, aby bylo možné vytipovat, do jakých oblastí právní úpravy pracovněprávních vztahů budou směřovat zásahy zákonodárce, které si transpozice Směrnice TPWC vynutí. Z některých požadavků Směrnice TPWC lze dovodit i to, jaké konkrétní změny bude třeba provést a které ze současně používaných nástrojů zajištění výkonu příležitostných, nárazových a sezónních prací mohou být transpozicí Směrnice TPWC ohroženy. Identifikace možných rizik pro zaměstnavatele v zemědělství bude předmětem závěrečné části, spolu s formulací a doporučením některých dílčích kroků, které by zaměstnavatelé a jejich zástupci mohli podniknout za účelem minimalizace těchto rizik.

## **2. Současný právní stav**

Následující kapitola bude věnována vymezení stávajících nástrojů, které právní úprava pracovněprávních vztahů nabízí pro řešení potřeby zajištění krátkodobých, nárazových či sezónních prací, a to s přihlédnutím ke specifikům existujícím v oblasti zemědělství.

Pozornost bude věnována následujícím oblastem:

- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti),
- pracovní poměr na dobu určitou,
- zvláštní pravidla dob odpočinku při sezónních pracích v zemědělství,
- pravidla rozvrhování pracovní doby v pracovním poměru.



## **2.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří mezi základní pracovněprávní vztahy (§ 3 zákoníku práce), v nichž smí být vykonávána závislá práce.

Oproti pracovnímu poměru mají pracovněprávní vztahy založené některou z dohod doplňkový charakter, což vyplývá i z pravidla obsaženého v § 74 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

Pracovněprávní vztah založený dohodou je oproti pracovnímu poměru charakterizován mnohem větší mírou uplatnění smluvní svobody a celkově volnější vazbou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vyplývá to i ze skutečnosti, že pracovněprávní vztahy založené některou z dohod mají v porovnání s pracovním poměrem zpravidla krátkodobý charakter a často směřují k provedení nárazových nebo doplňkových úkolů.

Vyšší volnost těchto vztahů se projevuje například v tom, že se v pracovněprávních vztazích založených dohodou neuplatní jedna ze základních povinností zaměstnavatele v pracovním poměru, a to rozvrhnout zaměstnancům pracovní dobu. Ve vztazích založených dohodami zaměstnavatel tuto povinnost podle § 74 odst. 2 zákoníku práce nemá. Samotná tato okolnost předurčuje vysokou míru oblíbenosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při zajišťování nárazových a sezónních prací, které jsou charakterizovány určitou mírou nepředvídatelnosti a pro zajištění jejich výkonu je tedy nezbytný pružný a operativní přístup.

### **2.1.1 Dohoda o provedení práce**

Právní úpravu dohody o provedení práce obsaženou v § 75 zákoníku práce lze označit jako velmi strohou. Vyplývá z ní vlastně pouze jediné kogentní pravidlo, podle kterého nesmí rozsah práce vykonaný v pracovněprávním vztahu založeném touto dohodou překročit 300 hodin v kalendářním roce. Přitom platí, že pokud by zaměstnanec se zaměstnavatelem v témže kalendářním roce uzavřeli více dohod o provedení práce, jejich rozsah se sčítá a dohromady tedy nesmí činit více než 300 hodin.

Důvod, pro který zákon limituje rozsah práce, který může zaměstnanec pro zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce v jednom kalendářním roce



odpracovat, spočívá jednak skutečnosti, že tento pracovněprávní vztah poskytuje zaměstnanci jen minimální ochranu, a jednak souvisí se zvláštními pravidly pro založení účasti na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění.

Pracovněprávní vztah, který vzniká na základě dohody o provedení práce, zakládá účast na pojištění až tehdy, pokud výše odměny přesáhne v kalendářním měsíci rozhodný příjem ve výši 10 000 Kč. V takovém případě pak odměna podléhá stejným odvodům pojistného a stejnému zdanění jako mzda nebo plat, na který vzniká zaměstnanci právo v pracovním poměru. Jestliže výše odměny částku 10 000 Kč nepřesáhne, pak odměna, na kterou zaměstnanci vznikne právo, odvodům pojistného nepodléhá a odvede se z ní pouze daň z příjmu.

V případě, že zaměstnavatel a zaměstnanec v jednom kalendářním měsíci uzavřeli několik dohod o provedení práce, přičemž na základě žádné z nich nedosáhl zaměstnanec příjmu vyššího než 10 000 Kč, bude z hlediska odvodů pojistného významné, zda byla tato rozhodná částka překročena v součtu. Došlo-li k překročení rozhodné částky 10 000 Kč v souhrnu výdělků ze všech uzavřených dohod o provedení práce, dojde k založení účasti na zdravotním, nemocenském a důchodovém pojištění a vznikne povinnost odvést pojistné.

Zákoník práce vyžaduje v souvislosti s uzavřením dohody o provedení práce dodržení písemné formy. V případě, že by písemná forma dodržena nebyla, by bylo možné namítnout neplatnost dohody. K namítnutí neplatnosti pro nedodržení zákonem předepsané formy ale nemůže dojít poté, kdy již zaměstnanec započal s výkonem práce.

Znamená to, že i na základě ústně uzavřené dohody o provedení práce může platně vzniknout závazkový vztah. Zaměstnavateli by ale za nedodržení písemné formy při uzavření dohody o provedení práce mohla být uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč.

V dohodě o provedení práce musí být sjednáno, na jakou dobu se uzavírá. Další náležitosti dohody o provedení práce zákon nepředepisuje a ostatní obsah dohody tak plně záleží na dohodě smluvních stran. Zpravidla bývá v dohodě o provedení práce sjednáno minimálně to, jaké práce nebo jaký pracovní úkol zaměstnanec v pracovněprávním vztahu pro zaměstnavatele vykoná.

Z povahy institutu dohody o provedení práce vyplývá, že tato práce by měla být určena jako jednotlivý úkol, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele provést, nebo výsledek, kterého



má dosáhnout (proto bývá také dohoda o provedení práce označována jako pracovněprávní smlouva o dílo). Zákon ovšem nezakazuje, aby předmětem dohody o provedení práce byla i opakující se činnost, a proto je třeba připustit, že nedojde-li k překročení rozsahu 300 hodin v kalendářním roce, může být i v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce vykonávána druhově vymezená, opakující se činnost.

Standardně bývá v dohodách o provedení práce uváděn i rozsah sjednaných prací. Zákon ale sjednání této pravidelné obsahové náležitosti nevyžaduje, a tak její absence nezpůsobí neplatnost dohody o provedení práce. Vzhledem ke stavu právní úpravy lze rozsah prací sjednat třeba jen prostřednictvím přibližného údaje, rozpětí, případně minimálního nebo maximálního rozsahu.

Zákoník práce v § 138 předpokládá, že v dohodě o provedení práce bude sjednána odměna, která bude zaměstnanci za vykonání práce příslušet. Výše této odměny záleží na výsledku dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Smluvní strany jsou limitovány pouze výší minimální mzdy, neboť sjednaná odměna nesmí být nižší. Zaručená mzda se v pracovněprávních vztazích založených dohodami uplatnit nemusí, ledaže bychom nutnost použití zaručené mzdy v určitém konkrétním případě dovodili z pravidla, podle něhož přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (§ 110 odst. 1 zákoníku práce).

### 2.1.2 Dohoda o pracovní činnosti

Právní úprava dohody o pracovní činnosti obsažená v § 76 zákoníku práce je oproti dohodě o provedení práce obsažnější. Přesto ovšem zachovává značný prostor pro uspořádání práv a povinností smluvních stran tak, aby obsah závazku odpovídal jejich představám a zájmům.

Pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti **zakládá účast na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění** za stejných podmínek, jako pracovní poměr. Platí tedy, že pojistné musí být odvedeno v případě, kdy příjem zaměstnance v kalendářním měsíci dosáhl výše alespoň 3 000 Kč. Z hlediska zatížení daněmi a pojistným tedy není pro zaměstnavatele ani zaměstnance mezi pracovním poměrem a dohodou o pracovní činnosti rozdíl.

Vzhledem k poměrně nízké míře ochrany zaměstnance, který vykonává práci v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o



pracovní činnosti, i s ohledem na doplňkový charakter dohod, zákon omezuje rozsah práce, který může být zaměstnancem v tomto závazkovém vztahu odpracován.

Toto omezení je provedeno prostřednictvím pravidla, na jehož základě smí zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti pracovat odpracovat **nejvýše polovinu stanovené týdenní pracovní doby**. Pokud se tedy u zaměstnavatele uplatňuje stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, může zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti odpracovat nejvýše 20 hodin týdně. Uplatňuje-li se ovšem u zaměstnavatele stanovená týdenní doba v nižším rozsahu, bude třeba při určování maximální pracovní doby u dohody o pracovní činnosti vyjít právě z tohoto rozsahu pracovní doby.

Výše uvedené neznámá, že by zaměstnanec nesměl v žádném jednotlivém týdnu odpracovat více než počet hodin odpovídající polovině stanovené týdenní pracovní doby. Zákoník práce pro sledování přípustného rozsahu pracovní doby zavádí období nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, když stanoví délku období, za které se odpracovaná pracovní doba sleduje.

Tímto vyrovnávacím obdobím je celá doba, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, případně doba 52 týdnů po sobě jdoucích, byla-li uzavřena na dobu delší, resp. na dobu neurčitou.

V souladu se zákonem rozhodně nebude postup, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou dohodu o pracovní činnosti na určitou dobu, přičemž v prvních několika týdnech bude zaměstnanec vykonávat práci po stanovenou týdenní pracovní dobu (v rozsahu tzv. plného úvazku) a v následujících týdnech nebude pracovat vůbec. V takovém případě by totiž sice mohlo být formálně dodrženo, že rozsah pracovní doby nepřekročí za celé období, na které byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, polovinu stanovené týdenní pracovní doby, ale za cenu zjevného obcházení zákona.

Zákoník práce pro dohodu o pracovní činnosti předepisuje nutnost dodržení **písemné formy**. V případě, že by písemná forma dodržena nebyla, by bylo možné namítnout neplatnost dohody. K namítnutí neplatnosti pro nedodržení zákonem předepsané formy ale nemůže dojít poté, kdy již zaměstnanec započal s výkonem práce.

Znamená to, že i na základě ústně uzavřené dohody o pracovní činnosti může platně vzniknout závazkový vztah. Zaměstnavateli by ale za nedodržení písemné formy při uzavření dohody o pracovní činnosti mohla být uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč.





Zákon předepisuje povinné obsahové náležitosti, které musí být v dohodě o pracovní činnosti dojednány. Jde o:

- sjednané práce (druh práce),
- rozsah pracovní doby a
- dobu, na kterou se pracovněprávní vztah založený dohodou uzavírá.

Často dochází k tomu, že **ujednání o rozsahu pracovní doby** má v dohodě o pracovní činnosti neurčitý charakter. Jde o ujednání typu:

- rozsah pracovní doby bude činit nejvýše ... hodin týdně
- pracovní doba nepřesáhne ... hodin týdně

Jde o široce rozšířený a zvykově přijímaný přístup (viz k tomu také v kapitole 3) k ujednání rozsahu pracovní doby v dohodě o pracovní činnosti. Je ovšem třeba upozornit na to, že aby bylo právní jednání řádně učiněno a nešlo jen o jednání zdánlivé, musí být určité (§ 553 odst. 1 občanského zákoníku), tj. musí být možné zjistit, v čem spočíval projev vůle a na čem se strany v kontextu určitého zákonného požadavku dohodly. Jestliže zákoník práce vyžaduje, aby si strany v dohodě o pracovní činnosti sjednaly rozsah pracovní doby, a má-li být toto ujednání určité, je nezbytné, aby bylo přesně dohodnuto, v jakém rozsahu se zaměstnavatel zavazuje zaměstnanci přidělovat práci. Ujednání, podle něhož se rozsah pracovní doby bude podle potřeby zaměstnavatele pohybovat někde mezi 0 a 20 hodinami týdně, nepředstavuje určitý projev vůle smluvních stran, nýbrž jen zopakování přípustného rámce pro rozsah pracovní doby vyplývající ze zákoníku práce.

Pokud uzavřená dohoda o pracovní činnosti takovéto problematické ujednání obsahuje, není na místě závěr o její neplatnosti, který by měl velmi problematické důsledky pro obě smluvní strany. Vzhledem k ustanovení § 20 zákoníku práce je v případě právního jednání, kterým se zakládá nebo mění základní pracovněprávní vztah, nutno považovat za platná i taková jednání, která byla učiněna jinak než písemně, pokud již bylo započato s jejich plněním. V případě, že z jednání smluvních stran vyplývá, že se dohodly na určitém rozsahu pracovní doby (takový závěr bude možné učinit z toho, že zaměstnavatel po určitou dobu přiděloval zaměstnanci práci v určitém rozsahu), pak bude právě tento počet hodin představovat sjednaný rozsah pracovní doby, který je pro obě strany závazný.



Připouštíme, že naznačený přístup k rozsahu pracovní doby v dohodě o pracovní činnosti může působit v porovnání s běžnou praxí překvapivě. Vzhledem k tomu, že v dohledné době bude muset Česká republika implementovat požadavky vyplývající ze Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, lze ovšem očekávat, že bude nutné přístup k sjednávání rozsahu pracovní doby u dohod o pracovní činnosti (a dost možná i u dohody o provedení práce) změnit, a to právě naznačeným směrem. Blíže k této problematice viz v kapitole 4.

**Doba, na kterou se závazek založený dohodou o pracovní činnosti uzavírá,** může být omezena určitým časovým údajem, čímž bude tento pracovněprávní vztah sjednán na dobu určitou. Nic ovšem nebrání tomu, aby byl závazek založený dohodou o pracovní činnosti sjednán i na dobu neurčitou.

Je-li dohoda o pracovní činnosti uzavřena na dobu určitou, nabízí se otázka, zda musí smluvní strany dodržovat pravidla pro opakované sjednávání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou. Z dále popsaných rozdílů mezi pracovním poměrem a závazky, které byly založeny některou z dohod, nevyplývá, že by se na dohodu o pracovní činnosti nevztahovala pravidla o nejdelší přípustné době a nejvyšším počtu opakovaného uzavírání pracovního poměru. Na základě toho by bylo možné dospět k závěru, že musí být tato pravidla respektována i v případě dohody o pracovní činnosti.

Vzhledem ke značné volnosti úpravy rozvázání závazku založeného dohodou o pracovní činnosti ovšem fakticky není v případě tohoto pracovněprávního vztahu dán žádný rozdíl mezi dobou určitou a neurčitou. Doba neurčitá totiž zaměstnanci oproti době určité nepřináší žádný vyšší standard ochrany. Aplikace pravidel pro opakované sjednávání doby určité má reálný smysl pouze u pracovního poměru. V případě závazků založených dohodou o pracovní činnosti tak není nutné na jejich uplatnění trvat.

Pro případ, že zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem závazek založený dohodou o pracovní činnosti s tím, že se má jednat o dlouhodobou spolupráci, lze doporučit, aby zaměstnavatel namísto opakovaného sjednávání dohod na dobu určitou přistoupil k založení závazku na dobu neurčitou. V souvislosti s ujednáním doby neurčité lze případně využít smluvní volnosti nabízené zákonem a sjednat si pružnější pravidla pro rozvázání pracovněprávního vztahu výpovědí.



Obsahem dohody o pracovní činnosti samozřejmě mohou být kromě podstatných náležitostí i **další ujednání, na kterých mají smluvní strany zájem**. Vždy je ovšem třeba vycházet z toho, že dohoda je dvoustranné právní jednání a tedy vše, co bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto jako obsah dohody, může být později změněno opět jen se souhlasem obou smluvních stran. Stejně jako u dohody u provedení práce i v případě dohody o pracovní činnosti předepisuje § 138 zákoníku práce, že má obsahovat ujednání o výši odměny za vykonanou práci a podmínky pro její poskytování.

### **2.1.3 Odlišnosti mezi pracovním poměrem a pracovněprávními vztahy založenými dohodami**

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se oproti pracovnímu poměru vyznačují o poznání volnější vazbou mezi zaměstnancem a zaměstnavatele. Právní postavení zaměstnance, který vykonává práci na základě některé z dohod, je méně chráněno.

Podle § 77 odst. 2 zákoníku práce platí, že není-li stanoveno jinak, řídí se práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávním vztahu založeném některou z dohod pravidly pro výkon v práci v pracovním poměru. I v těchto vztazích tedy musí být aplikována pravidla zákoníku práce upravující výkon práce v pracovním poměru, ovšem kromě zákonem zvláště vyjmenovaných oblastí, kterými jsou:

- převedení na jinou práci a přeložení,
- dočasné přidělení,
- odstupné,
- pracovní doba a doba odpočinku, přičemž ovšem výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolená,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování a
- cestovní náhrady.

Výše uvedené instituty se pracovněprávních vztahů založených dohodami vůbec netýkají, ledaže by se tam, kde je to možné, na uplatnění některých jejích aspektů zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli nebo tak zaměstnavatel stanovil.



Na druhou stranu je ovšem třeba zdůraznit, že všechna ostatní pravidla předepsaná zákoníkem práce pro pracovní poměr musí být i ve vztazích založených dohodami aplikována. Mimo jiné se jedná i o princip **rovného zacházení a zákazu diskriminace**. Pokud tedy nebude pro určité rozdílné zacházení dán závažný a objektivní důvod, nemůže zaměstnavatel mezi zaměstnanci rozlišovat (například v oblasti péče o zaměstnance, stravování apod.) bez dalšího jen na základě toho, zda vykonávají práci v pracovním poměru nebo na základě dohod.

Významné odlišnosti mezi výkonem práce v pracovním poměru a na základě dohod spočívají v oblasti **pracovní doby**. V první řadě je třeba zdůraznit, že zaměstnavatel nemá vzhledem k § 74 odst. 2 zákoníku práce povinnost zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě dohody rozvrhnout pracovní dobu. Kdy, tedy ve kterých dnech a po jakou konkrétní dobu bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat práci a jak bude tato doba v konkrétním případě určena, záleží na dohodě smluvních stran. Možné je samozřejmě i to, že bude zaměstnavatel rozvrhovat zaměstnanci směny obdobně jako zaměstnanci v pracovním poměru, ale přípustná jsou i jiná řešení.

Přitom je ovšem třeba připomenout, že zaměstnavatel pro zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody, u kterého tento vztah zakládá účast na nemocenském pojištění, vypracovat rozvrh pracovní doby pro účely poskytování náhrady odměny v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou v dohodě o pracovní činnosti sjednat týdenní rozsah práce s tím, že zaměstnanec bude práci vykonávat bez předem určeného rozvrhu směn tehdy, kdy se u zaměstnavatele objeví nárazová potřeba práce. Může být také dohodnuto, jakým způsobem a v jakých lhůtách bude zaměstnavatel zaměstnanci potřebu práce oznamovat.

Takovýto režim organizace práce a pracovní doby práce bývá označován jako **práce na zavolanou**. V pracovněprávním vztahu založeném některou z dohod není takovýto tento způsob organizace pracovní doby v rozporu se zákonem.

Kromě povinnosti zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu se na pracovněprávními vztahy založené dohodami neaplikují ani další pravidla vyplývající z právní úpravy pracovní doby. Platí ale, že v rámci těchto vztahů nesmí výkon práce přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.



I s ohledem na princip, podle kterého je třeba dodržovat, co bylo sjednáno, má zaměstnanec právo na přidělení, resp. v případě dohody o pracovní činnosti přidělování práce rozsahu, který byl sjednán.

S pracovní dobou úzce souvisí právní úprava **přestávek v práci a dalších dob odpočinku**. Podle zákoníku práce se nicméně ani tato pravidla na dohody nevztahují. Při sjednávání nebo určování časových úseků, kdy bude zaměstnanec vykonávat práci, je ale vždy třeba mít na zřeteli zejména hledisko bezpečné a zdraví neohrožující práce. Všechna pravidla týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se totiž na zaměstnance pracující na základě některé z dohod uplatní ve zcela stejném rozsahu jako na zaměstnance v pracovním poměru.

V souvislosti s výkonem práce na základě dohody nevzniká zaměstnanci **právo na dovolenou**. Zaměstnanci pracujícími na základě některé z dohod nicméně přesto může právo na dovolenou vzniknout, pokud to bude dohodnuto nebo pokud tak zaměstnavatel stanoví. Podmínky vzniku práva na dovolenou a pravidla čerpání dovolené se v takovém případě budou posuzovat podle právní úpravy dovolené vztahující se na zaměstnance v pracovním poměru.

Poměrně komplikované je ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr uplatnění právní úpravy **překážek v práci na straně zaměstnance**. Základní pravidlo určuje, že se překážky v práci na straně zaměstnance v těchto vztazích neuplatní, ovšem dále je stanoveno, že úprava důležitých osobních překážek v práci obsažená přímo v zákoníku práce musí být použita. Za stejných podmínek jako u zaměstnanců v pracovním poměru mají tedy tito zaměstnanci právo na pracovní volno v případě:

- dočasné pracovní neschopnosti,
- karantény,
- ošetřování člena rodiny,
- mateřské dovolené a
- rodičovské dovolené.

Co se týká jiných důležitých osobních překážek v práci, vymezených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., mohou se zaměstnanec činné na základě některé z dohod stejně jako v případě dovolené vztahovat pouze tehdy, bylo-li to mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno nebo zaměstnavatelem stanoveno.

Na dohody se dále nevztahuje obecná právní úprava **odměňování** platná pro zaměstnance v pracovním poměru. Zákoník práce tomuto



pravidlu přizpůsobil i používanou terminologii, když pro peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci vykonanou na základě některé z dohod nepoužívá pojmu mzda nebo plat, nýbrž odměna z dohody.

Na odměnu z dohody se nicméně aplikují pravidla o minimální mzdě. Zaměstnanci tedy nesmí být poskytnuta odměna nižší než minimální mzda. Jinak ponechává zákon výši odměny za práci v dispozici smluvních stran, ovšem s tím, že i na odměnu ze závazků založených dohodami pamatuje v zákoníku práce právní úprava rovného zacházení v oblasti odměňování. Vyplývá z ní, že zaměstnanci mají za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty právo na stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody.

S ohledem na výše uvedené by bylo za rozporné se zákonem považovat případ, kdy by zaměstnanec činný na základě některé z dohod vykonávající pro zaměstnavatele stejnou práci jako jiný zaměstnanec v pracovním poměru, dostával odměnu nižší než mzda nebo plat zaměstnance v pracovním poměru.

Jakkoli tedy platí, že se obecná pravidla odměňování na zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod neaplikují, v některých případech zaměstnavateli nezbude nic jiného, než je ve vztahu k těmto zaměstnancům uplatnit. Má-li totiž zaměstnavatel dodržet zásadu stejné mzdy, platu nebo odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a takovou stejnou práci u něj vykonává jiný zaměstnanec v pracovním poměru, musí zaměstnance s dohodou odměňovat podle stejných pravidel jako tohoto zaměstnance v pracovním poměru.

Zaměstnancům vykonávajícím práci na základě některé z dohod může vzniknout právo na **poskytování náhrad cestovních výdajů**, ovšem pouze tehdy, že bylo toto právo sjednáno a současně bylo také sjednáno místo pravidelného pracoviště. Jestliže by měl zaměstnanec v závazku založeném dohodou o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec svého bydliště a bylo sjednáno nebo stanoveno, že mu budou poskytovány náhrady cestovních výdajů, není již nutné sjednávat místo pravidelného pracoviště.

Zákoník práce upravuje i pravidla, podle kterých **se pracovníprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení rozvazuje**. Podstatná část těchto pravidel má ale dispozitivní charakter. Znamená to, že se uplatní jen tehdy, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli jinak.



Závazek založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce lze rozvázat dohodou. Strany musí v dohodě uvést, ke kterému dni má závazek založený dohodou zaniknout.

Z úpravy v zákoníku práce lze dovodit, že dohoda vyžaduje písemnou formu. Případný nedostatek písemné formy bude sankcionován relativní neplatností, tak jako neplatné rozvázání pracovního poměru.

Závazek založený dohodou o provedení práce i dohodou o pracovní činnosti může být rozvázán výpovědí. Zákoník práce určuje, že výpověď musí být dána písemně, jinak se k ní nepřihlíží. Znamená to, že jinak, než písemně provedená výpověď bude pouze zdánlivé právní jednání, které nezpůsobuje žádné právní následky.

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou závazek založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce rozvázat výpovědí danou z jakéhokoli důvodu, nebo i bez uvedení důvodu. Uvedení důvodu tak nelze považovat za nezbytnou náležitost výpovědi. Do textu výpovědi zcela postačí uvést, že strana zrušuje, případně rozvazuje závazek výpovědí.

Byla-li dána výpověď, končí závazek založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba trvá podle zákoníku práce 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé straně (nikoli až v den následující, nýbrž přímo v den, kdy došlo k doručení).

Kdyby měly smluvní strany zájem na jiné délce výpovědní doby, mohly by využít smluvní svobody dané dispozitivním charakterem této právní úpravy a sjednat si jinou (kratší či delší) délku výpovědní doby. Výpovědní dobu tak lze smluvně i zkrátit pod zákonem nabízenou délkou 15 dnů. Nelze ji ale vyloučit úplně, neboť v důsledku toho by se již nejednalo o rozvázání výpovědi, nýbrž okamžitým zrušením. Okamžité zrušení závazku založeného dohodou ovšem zákon připouští jen ve stanovaných případech (viz níže).

Okamžité zrušení závazku založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce připadá do úvahy jedině v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, a tedy za dodržení všech pravidel a podmínek vztahujících se k okamžitému zrušení pracovního poměru, včetně povinnosti dodržet některý z předepsaných důvodů.

Výpověď i okamžité zrušení závazku založeného dohodou o pracovní činnosti jsou právními jednáními, která směřují k rozvázání základního pracovněprávního vztahu. Platí proto, že musí být



druhé straně prokazatelně doručeny do vlastních rukou, jinak nezpůsobí žádné právní následky.

## **2.2 Pracovní poměr na dobu určitou**

Zákoník práce umožňuje, aby byl pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán s tím, že obě smluvní strany již na jeho počátku počítají s jeho skončením po uplynutí dohodnuté doby. Jedná se pak o pracovní poměr na dobu určitou. Způsob, jakým smluvní strany ve smlouvě vyjádří, kdy má dojít ke skončení pracovního poměru na dobu určitou, ponechává zákoník práce na výsledku jejich jednání.

Nejčastějším řešením je uvedení konkrétního data, do kdy má pracovní poměr na dobu určitou trvat. Trvání pracovního poměru na dobu určitou lze ovšem vázat i na dokončení určitých prací, případně jej lze sjednat pomocí podmínky.

### **2.2.1 Omezující pravidla pro sjednávání a opakování doby určité**

Pravidla omezující nejvyšší přípustné trvání pracovního poměru na dobu určitou a maximální počet opakování dob určitých mezi týmiž smluvními stranami obsahuje § 39 odst. 2 zákoníku práce. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky. Nebude-li tato nejvyšší přípustná doba trvání pracovního poměru na dobu určitou překročena, může být pracovní poměr sjednán na jakoukoli dobu, ať už bylo jeho trvání omezeno pevným datem nebo splněním podmínky.

Uzavření pracovního poměru na dobu určitou může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem opakováno nejvýše dvakrát. Po uzavření prvního pracovního poměru na dobu určitou mohou zaměstnavatel a zaměstnanec založit ještě další pracovní poměr na dobu určitou (první opakování – druhá doba určitá) a poté ještě jedno další (druhé opakování – třetí doba určitá). Pro každé opakování platí, že může být sjednáno nejvýše na dobu 3 roků. Proto bývá tato úprava omezující sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou označována jako „tříkrát tři“.

Za opakování pracovního poměru se považuje nejen případ, kdy je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem po skončení jednoho pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou uzavřen nový pracovní poměr, ale i případ, kdy je původní pracovní poměr na dobu určitou prodloužen. Uvedené znamená, že při využití nejvyššího přípustného počtu opakování pracovních poměrů





uzavřených na nejdelší možnou dobu může pracovní poměr na dobu určitou trvat mezi tímto zaměstnavatelem a zaměstnancem až 9 let.

Pokud by od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než 3 roky, k tomuto předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmito smluvními stranami se nepřihlíží. To znamená, že po uplynutí uvedené doby, po kterou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní poměr neexistoval, by těmito smluvními stranami mohl být uzavřen nový pracovní poměr na dobu určitou, a to za stejných podmínek, jako by mezi těmito smluvními stranami pracovní poměr na dobu určitou nikdy sjednán nebyl.

### **2.2.2 Jiný postup na základě vážných důvodů**

Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce upravuje výjimku z výše popsané úpravy omezující nejvyšší přípustné trvání a maximální počet opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Tato výjimka umožňuje nepostupovat při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou podle obecné úpravy, pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kvůli nimž nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má práci za těchto okolností vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.

Při splnění těchto podmínek může zaměstnavatel při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou postupovat jinak. Pravidla jiného postupu si zaměstnavatel stanoví sám, resp. se na nich dohodne s odborovou organizací. Při stanovení těchto vlastních pravidel není zaměstnavatel nijak limitován. Upraví je tak, aby odpovídala vážným důvodům, pro které nemůže při sjednávání a opakování pracovních poměrů dodržet výše popsaná obecná pravidla.

Uplatnění volnějšiho režimu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou závisí na objektivních okolnostech, které charakterizují zaměstnavatelskou činnost nebo vyplývají ze zvláštnosti vykonávané práce a opodstatňují nezbytnost postupovat při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou jinak. Obecná úprava, tj. pravidlo „tříkrát tři“ se v konfrontaci s vážnými důvody existujícími u zaměstnavatele jeví jako příliš přísná, nepřiměřeně omezující a tudíž nepoužitelná.



Volná formulace počítající s nemožností od zaměstnavatele *spravedlivě považovat* sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou směřuje k tomu, aby bylo vždy v individuálním případě předmětem posouzení, jestli je uplatnění výjimky opravdu na místě. Úspěšně mají tímto posouzením projít jen takové případy, kdy je na první pohled zřejmé, že zaměstnavatel ani při nejlepší vůli nemá možnost přidělovat zaměstnanci práci v pracovním poměru na dobu neurčitou a není jiná myslitelná možnost než založit pracovní poměr na dobu určitou. Možnost uplatnit výjimku má pak sloužit pro zaměstnavatele, kteří se nacházejí v uvedené situaci a není pro ně dostatečné založit pracovní poměr jen na dobu 3 let nebo jej opakovat nejvýše třikrát po sobě.

Pokud by jiná rozumně myslitelná možnost řešení provozních důvodů u zaměstnavatele existovala, byť by pro něj představovala třeba řešení o něco složitější nebo dražší a tedy (pro něj) méně výhodné, nicméně stále použitelné a přiměřené okolnostem i zaměstnavatelovým možnostem, znamenalo by to, že na něm lze *spravedlivě považovat*, aby nesl riziko spojené s výkonem své činnosti, nevystavoval zaměstnance zbytečné nejistotě v podobě doby určité a uzavřel s nimi pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo se při sjednávání doby určité přidržel obecného pravidla třikrát tři. Na tomto závěru nemůže ničeho změnit ani subjektivní zaměstnavatelovo přesvědčení o tom, že zrovna jeho důvody jsou „vážné“.

O vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce půjde typicky tehdy, jde-li o důsledek objektivních okolností nezávislých na vůli, tj. stojících mimo rámec jevů, které může zaměstnavatel sám formovat vlastními rozhodnutími či jinými volnými projevy.

Při pochybnostech o tom, zda u zaměstnavatele jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě po zaměstnavateli nelze *spravedlivě požadovat*, aby se zaměstnanci založil pracovní poměr na dobu neurčitou, doporučujeme aplikovat test s použitím následujících otázek:

1. Jsou zaměstnavatelovy důvody tak vážné, že nedostatečná nebo žádná reakce na ně by mohla způsobit hospodářskou újmu nebo jiné podstatné problémy či těžkosti?
2. Lze předpokládat, že uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou se zaměstnanci dotčenými vážnými důvody, by bylo významnou příčinou újmy, problému nebo těžkosti?



3. Mohl by zaměstnavatel sám svým přičiněním působení vážných důvodů vyloučit nebo minimalizovat?
4. Existuje jiný rozumně myslitelný způsob (například vhodnější rozvržení pracovní doby, přijetí zaměstnanců s kratší pracovní dobou, sjednání druhu práce tak, aby zahrnoval více než jednu pracovní pozici, využití dočasného přidělení podle § 43a zákoníku práce apod.), jak na vážné důvody reagovat, než jiný postup při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou?
5. Ukázalo se jako nedostatečné a nevyhovující postupovat při uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s využitím pravidla třikrát tři?

Na existenci vážných důvodů odůvodňujících aplikaci výjimky lze usuzovat, pokud odpovědi zní: 1. Ano, 2. Ano, 3. Ne, 4. Ne, 5. Ano.

Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou uplatnit jen na základě dohody s touto odborovou organizací. Může se jednat o jak samostatně stojící dohodu, tak i o ujednání obsažené v kolektivní smlouvě. Jestliže u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může výjimku uplatnit prostřednictvím vydání vnitřního předpisu.

Zákoník práce předepisuje podstatné obsahové náležitosti dohody s odborovou organizací, která musí obsahovat:

- bližší vymezení vážných důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Pod bližším vymezením vážných důvodů je třeba si představit konkretizaci a přesný popis okolností, které představují vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu určitou.

Důvody pro uplatnění jiných pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se mohou týkat všech zaměstnanců zaměstnavatele nebo jen některých z nich. Proto musí být přímo dohodnuto, u jakých zaměstnanců (pracovních pozic) se výjimka uplatní. Doba, na kterou se dohoda uzavírá, by se měla odvíjet



především od očekávané doby trvání důvodů zvláštního postupu. Může se jednat jak o dobu určitou, tak i dobu neurčitou.

Uvedené obsahové náležitosti platí i pro vnitřní předpis, kterým může jiný postup při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou upravit zaměstnavatel, u něhož nepůsobí odborová organizace.

Hlavní pozornost při tvorbě dohody nebo vnitřního předpisu musí být věnována pravidlům jiného postupu při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Jádrem celé popisované úpravy spočívá v tom, že umožňuje nepostupovat při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou podle pravidla třikrát tři. To ale neznamená, že při uplatnění výjimky automaticky vznikne možnost uzavírat a opakovat pracovní poměry na dobu určitou zcela bez omezení. Úprava obsažená v § 39 odst. 4 zákoníku práce umožní zaměstnavateli postupovat při sjednávání dob určitých jinak neboli nahradit obecnou úpravu pravidlem jiným. Toto jiné pravidlo musí být sjednáno v dohodě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu.

Z povahy věci vyplývá, že jiný postup musí být sjednán nebo stanoven tak, aby zaměstnavateli umožnil vypořádat se s vážnými důvody. Zákon ale ještě určuje, že musí být vůči těmto důvodům přiměřený. Znamená to, že jiný postup nesmí vyústit v nepřiměřené a nedůvodné znejistění postavení zaměstnance. Zaměstnavatel nesmí postup podle § 39 odst. 4 zákoníku práce zneužít k tomu, aby se zaměstnancem sjednával pracovní poměry na zbytečně krátkou dobu určitou nebo opakoval doby určité vícekrát, než je nezbytně nutné vzhledem k povaze vážných důvodů.

Přiměřenost jiného postupu bude nutné vždy individuálně posoudit ve vztahu k povaze vážných důvodů. Není vyloučeno, že v některých případech specifické vážné důvody či provozní okolnosti donutí zaměstnavatele i k tomu, aby s dotčenými zaměstnanci opakoval pracovní poměry na dobu určitou bez omezení nejvyššího přípustného počtu opakování.

### **2.2.3 Uplatnění jiného postupu při sjednávání doby určité v zemědělství**

Častým příkladem vážného důvodu, na jehož základě nelze na zaměstnavateli požadovat sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, bývá sezónní charakter činnosti, případně prací, jejichž výkon zaměstnavatel zajišťuje. Je-li provoz zaměstnavatele vázán výlučně na určité roční období, případně



v určitém období v porovnání s jinými částmi roku výrazně stoupá potřeba práce, která má dočasný a nárazový charakter, může se i s přihlédnutím k dalším okolnostem ukázat, že takového zaměstnavatele objektivní faktory nutí k zaměstnávání některých zaměstnanců vždy jen na dobu určitou a není dobře možné sjednat s nimi pracovní poměr na dobu neurčitou.

S nastíněnými okolnostmi se typicky setkávají i zaměstnavatelé v zemědělství, u nichž proto při splnění dalších, zákonem stanovených podmínek připadá do úvahy využití jiného postupu při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou podle § 39 odst. 4 zákoníku práce.

Pokud by zaměstnavatel provozující zemědělskou činnost uvažoval o využití výjimky z pravidla třikrát tři, musel by v souladu s výše uvedenými pravidly uzavřít dohodu s odborovou organizací, případně vydat vnitřní předpis. V tomto dokumentu by měl jako důvodu pro jiný postup při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou popsat právě sezónní či nárazový charakter určitých prací. Za účelem specifikace pravidel sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou pak bude možné například uvést, že s týmiž zaměstnanci bude sjednán pracovní poměr vždy na takovou dobu, která odpovídá potřebě zajištění sezónních či nárazových prací. Má-li zaměstnavatel zájem na tom, aby s týmiž zaměstnanci mohl sjednávat pracovní poměry na dobu určitou opakovaně, může vzhledem k okolnostem upravit, že bude se zaměstnanci sjednávat pracovní poměry na dobu určitou bez omezení počtu opakování.

### **2.3 Zvláštní pravidla dob odpočinku v zemědělství**

Podle definice obsažené v § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou. Zákoník práce upravuje několik typů dob odpočinku. Základní smysl této právní úpravy spočívá v tom, aby zaměstnancům byla mezi úseky výkonu práce poskytnuta určitá minimální doba nezbytná k regeneraci pracovní síly a odpočinku. Doby odpočinku tedy vycházejí z jedné ze základních zásad úpravy pracovněprávních vztahů, kterou je zajištění bezpečných a zdravích neohrožujících pracovních podmínek. Současně jejich právní úprava sleduje také hledisko sladování rodinného a pracovního života. Doby odpočinku přirozeně rámuje časový prostor pro zaměstnancův mimopracovní, soukromý a rodinný život.



### 2.3.1 Nepřetržitý odpočinek mezi směnami

Zákoník práce upravuje právo zaměstnanců na minimální dobu odpočinku po skončení jedné směny a před začátkem směny následující. Pro tyto účely je třeba za směnu považovat i práci přesčas. Zaměstnavatel musí při vypracovávání rozvrhu směn a řízení výkonu práce přesčas brát nepřetržitý odpočinek mezi směnami do úvahy tak, aby byly minimální doby nepřetržitého odpočinku vždy dodrženy.

Skutečnost, že jde o nepřetržitý odpočinek, znamená, že musí být poskytnut bez přerušení. Není možné postupovat tak, že by zaměstnavatel poskytl zaměstnanci odpočinek mezi směnami v několika částech, které by následně pro účely naplnění nepřetržitého odpočinku sečetl.

Výchozí pravidlo zákoníku práce stanoví, že mezi koncem jedné směny a začátkem další směny musí mít zaměstnanec nepřetržitý odpočinek trvající alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Další směna smí tedy po ukončení předchozí směny standardně následovat až po uplynutí 11 hodin. Současně platí, že v rámci jakýchkoli 24 po sobě jdoucích hodin musí mít zaměstnanec zajištěných alespoň 11 hodin odpočinku.

Jde-li zaměstnance staršího 18 let, může být odpočinek mezi dvěma směnami v případech upravených v § 90 odst. 2 zákoníku práce zkrácen z 11 až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Může k tomu dojít mimo jiné v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, při práci přesčas a také v zemědělství. Zaměstnavatelé vykonávající svou činnost v tomto oboru mohou tedy pracovní dobu rozvrhovat s tím, že pokud z provozních či jiných důvodů není možné dodržet standardní 11hodinový odpočinek, stačí zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout odpočinek alespoň 8hodinový, aniž by došlo k porušení zákona. Zkrácení odpočinku může zaměstnavatel provést jednostranně, není nutné mít k tomuto kroku zaměstnancův souhlas.

Z výše uvedeného mimo jiné vyplývá, že nejvýše přípustná doba výkonu práce zaměstnance v jednom dni činí 15 hodin (například 12hodinová směna a po ní následující 3 hodiny práce přesčas, při přerušení dvěma 30minutovými přestávkami v práci), resp. 16 hodin (v případě výkonu práce, které nemohou být přerušeny přestávkou v práci na jídlo a oddech). Pokud by totiž zaměstnanec v jednom dni pracoval déle, nemohlo by být dodrženo pravidlo o minimálně 8 hodinách odpočinku v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.



Dojde-li ke zkrácení odpočinku mezi směny pod 11 hodin, musí být v obecném režimu následující odpočinek o dobu odpovídající tomuto zkrácení prodloužen. V rámci období následujících 24 hodin po sobě jdoucích tak musí být poskytnut standardní nepřetržitý odpočinek v trvání nejméně 11 hodin, který musí být navíc prodloužen o dobu odpovídající zkrácení předchozího odpočinku. Ustanovení § 90a zákoníku práce zavádí ještě volnější pravidlo pro zaměstnavatele v zemědělství. Není ovšem použitelné univerzálně, k jeho uplatnění může dojít jen při výkonu sezónních prací. Zákoník práce připouští, aby v této době nemusel zaměstnavatel k prodloužení odpočinku jako kompenzací za předchozí zkrácení přistupovat hned v následujícím dni. Zkrácení odpočinku musí být zaměstnanci vynahrazeno, ovšem stačí, když k tomu dojde až v období 3 týdnů následujících ode dne, kdy byl zaměstnanci poskytnut odpočinek mezi směny kratší než 11hodinový. V důsledku to znamená, že při výkonu sezónních prací může dojít k tomu, že bude zaměstnanci zkrácen odpočinek mezi směny i v několika dnech po sobě jdoucích.

### **2.3.2 Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

Kromě nepřetržitého odpočinku mezi směny mají zaměstnanci právo také na poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu. Za týden se podle zákoníku práce považuje 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích, takže nepřetržitý odpočinek musí být zaměstnanci zajištěn v rámci každých 7 po sobě jdoucích dnů.

Zřejmým smyslem institutu nepřetržitého odpočinku v týdnu je garantovat zaměstnanci relativně delší dobu trvající odpočinek, který by měl sloužit nejen ke znovuoobnovení pracovních sil, jehož bývá po několika pracovních dnech třeba, nýbrž i k vytvoření širšího prostoru pro soukromý, resp. rodinný život zaměstnance.

Zaměstnavatel musí při rozvrhování pracovní doby dbát na to, aby měl zaměstnanec v každém týdnu zajištěn nepřetržitý odpočinek trvající alespoň 35 hodin. Jde-li o mladistvého zaměstnance, nesmí nepřetržitý odpočinek v týdnu činit méně než 48 hodin.

Je-li to na základě provozních okolností možné, měl by zaměstnavatel rozvrhovat směny tak, aby všem zaměstnancům vycházel nepřetržitý odpočinek v týdnu vždy na stejný den a aby tímto dnem byla neděle. Toto pravidlo je ovšem pouze doporučující a jeho uplatnění je navíc vázáno na to, že tomu nebrání provozní okolnosti.



Ve stejných případech, kdy může být nepřetržitý odpočinek mezi směny zkrácen ze standardních 11 až na 8 hodin může podle zákoníku práce dojít i ke zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu z 35 až na 24 hodin. Takovéto zkrácení je ovšem vyloučeno u zaměstnanců mladších 18 let.

Rozvrhne-li zaměstnavatel směny tak, že délka nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu bude činit méně než 35 hodin, musí být následující odpočinek prodloužen tak, aby délka nepřetržitého odpočinku činila za období 2 týdnů alespoň 70 hodin. V případě zkrácení až na 24 hodin musí tedy délka nepřetržitého odpočinku v příštím týdnu činit minimálně 46 hodin.

Zvláštní pravidlo obsahuje zákoník práce ve vztahu k možnosti zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu pro oblast zemědělství. Dojde-li totiž ke zkrácení odpočinku na nejnižší přípustnou úroveň 24 hodin, může být odpočinek poté poskytnut tak, aby během 3 týdnů činil celkem alespoň 105 hodin. Zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu tedy není nutné zaměstnanci kompenzovat hned v následujícím týdnu. Je možné s tím posečkat až do přespříštího týdne. V případě výkonu sezónních prací v zemědělství je právní úprava ještě více benevolentní, neboť umožňuje kompenzovat zkrácený nepřetržitý odpočinek v týdnu až v rámci období 6 týdnů tak, aby z celou tuto dobu činily jednotlivé poskytnuté nepřetržité odpočinky v týdnu celkem nejméně 210 hodin (stále je ovšem třeba mít na paměti, že v rámci každého jednotlivého týdne musí nepřetržitý odpočinek činit alespoň 24 hodin).

#### **2.4 Pravidla rozvrhování pracovní doby v pracovním poměru**

Zaměstnanci v pracovního poměru mají právo nejen na to, aby jim zaměstnavatel přidělil práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby, nýbrž také na to, aby jim tuto pracovní dobu před zahájením práce rozvrh do směn, vypracoval tento rozvrh písemně a zaměstnance s ním včas seznámil.

Právo rozhodnout o způsobu rozvržení pracovní doby přiznává zákoník práce zaměstnavateli, aniž by trval na tom, aby o rozvrhu směn jakýmkoli způsobem spolurozhodoval zaměstnanec. Tento výchozí bod právní úpravy můžeme dovodit z § 81 odst. 1 (Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí počátek a konec směn) a odst. 3 (Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny) zákoníku práce.





Právní úprava zde vychází z principu, že zaměstnavatel je tou stranou pracovněprávního vztahu, na jejíž náklady je práce vykonávána a která nese hospodářská a další rizika s výkonem práce spojená. Proto musí mít zaměstnavatel k dispozici nástroje, jejichž prostřednictvím může práci organizovat a řídit. Mezi těmito nástroji má pak nezastupitelné místo právo rozvrhovat zaměstnancům pracovní dobu a rozhodovat o způsobu jejího rozvržení.

V ustanovení § 84 trvá zákoník práce na tom, aby byl rozvrh směn zpracován písemně a zaměstnanci s ním byli seznámeni před začátkem výkonu práce. V jakých lhůtách před začátkem výkonu práce musí zaměstnavatel svou povinnost splnit upravuje zákoník práce stejným způsobem pro všechny typy rozvržení pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby, pro které stanoví zvláštní úpravu. Platí, že zaměstnavatel musí vypracovat rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance alespoň 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se strany nedohodnou na jiné době.

Zákon výslovně neřeší, na jak dlouhé období má být rozvrh pracovní doby zpracován (jaké období má zahrnout). Záleží tedy na rozhodnutí zaměstnavatele, zda bude rozvrhy zpracovávat vždy jen na určitý týden, na měsíc nebo na delší dobu, případně na dobu celého vyrovnávacího období v souvislosti s uplatněním nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Zákon ovšem požaduje, aby zaměstnanec věděl o tom, jaké bude mít směny (na jaké dny případnou a od kdy do kdy budou trvat) 2 týdny předem, nebude-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednáno něco jiného. Případná dohoda o jiné době seznámení s rozvrhem může být uzavřena buď v jednotlivém případě, nebo i trvale. Dohoda nemusí být uzavřena písemně. Obsahem této dohody může být delší i kratší doba seznámení s rozvrhem.

Pokud zaměstnavatel s ohledem na provozní a organizační souvislosti výkonu své činnosti nemůže 2 týdny dopředu vědět, kolik práce a na jakou přesnou dobu zaměstnancům přidělí (například proto, že se o konkrétním časovém rámci výkonu práce dovídá jen několik dnů předem), lze doporučit, aby si se zaměstnanci sjednal kratší dobu seznámení s rozvrhem (například 3 pracovní doby předem), případně se změnou rozvrhu (viz dále).

Sjednání kratší doby může být obsaženo přímo v pracovní smlouvě a vystupovat tedy jako jeden ze smluvních závazků, který se uplatní po celou dobu trvání pracovního poměru. Zaměstnavateli



takovéto ujednání umožní prostřednictvím rozvrhu pracovní doby pružně reagovat na nabíhající zakázky a jiné skutečnosti ovlivňující potřebu práce.

Sjednání kratší doby pro vypracování rozvrhu pracovní doby a seznámení zaměstnance s tímto rozvrhem v pracovní smlouvě je praktické i z hlediska prokazatelnosti existence této dohody.

Stejně pravidlo, které bylo popsáno v souvislosti s vypracováním rozvrhu pracovní doby předem, se uplatní i pro případnou změnu rozvrhu pracovní doby a seznámení zaměstnance s touto změnou. Zákon respektuje skutečnost, že poté, co zaměstnavatel pracovní dobu rozvrhl, mohou nastat okolnosti, v jejichž důsledku bude nezbytné původní rozvrh přepracovat (může k tomu dojít nejen v případě změny v rozsahu zakázek, nýbrž i souvislosti s dočasnou pracovní neschopností nebo jinou překážkou v práci některého ze zaměstnanců). Výslovně proto umožňuje zaměstnavateli rozvrh změnit s tím, že i s touto změnou musí být zaměstnanec seznámen 2 týdny předem nebo v jinak dohodnuté době.

Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na kratší době pro seznámení s vypracovaným nebo změněným rozvrhem, umožní to zaměstnavateli rychle a pružně reagovat na případné změny v okolnostech, které jsou rozhodné pro potřeby plánování práce. U zaměstnavatelů v zemědělství se lze s nezbytností flexibilního přizpůsobování rozvrhu pracovní doby vnějším a často obtížně předvídatelným okolnostem setkat velmi často.

Je ovšem třeba zdůraznit, že zaměstnanci v pracovním poměru nemohou legálně pracovat v režimu tzv. práce na zavolanou, tj. zcela bez rozvrhu pracovní doby, jen v závislosti na aktuální potřebě zaměstnavatele.



### **3. Průzkum zaměřený na míru využití a parametry využití flexibilních forem výkonu práce pro zajištění nárazových a příležitostných prací v zemědělství**

Za účelem lepšího zmapování stavu využívání flexibilních forem výkonu práce bylo na podzim roku 2019 provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli v zemědělství. Ve spolupráci se Zemědělským svazem ČR byl celkem cca 1100 zemědělských podniků rozeslán krátký dotazník s pěti otázkami zaměřenými na to, zda a jakým způsobem jsou u respondentů využívány flexibilní formy výkonu práce.

Na žádost o poskytnutí informací odpovědělo 299 zaměstnavatelských subjektů. Vzhledem k počtu oslovených podniků i obстойné návratnosti dotazníků (27,2 %) lze konstatovat, že provedený výzkum dosáhl vysoké míry reprezentativnosti a podává solidní informační základnu pro analýzu míry a způsobu využití flexibilních forem výkonu práce.

#### **3.1 Obsah dotazníku**

V zájmu dosažení co nejvyšší míry návratnosti odpovědí byl dotazník krátký, zahrnoval pouze pět otázek. K jednotlivým otázkám byly nabídnuty i varianty nejpravděpodobnějších odpovědí, aby bylo vyplnění dotazníku pro respondenty jednoduché a rychlé. Na druhou stranu bylo při formulaci otázek a možných odpovědí bráno do úvahy i hledisko objektivnosti, a proto většina otázek nabízela i možnost odpovědět jiným (volným) způsobem.

Položené otázky zněly takto:

1. Využíváte u vás v podniku příležitostné a nárazové formy výkonu práce?
  - a. Ano
  - b. Ne
  - c. Jiná odpověď
2. Pokud ano, vyberte prosím které (můžete zvolit i více možností):
  - a. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ)
  - b. Pracovní poměr na dobu určitou
  - c. Pracovní poměr se sjednanou kratší pracovní dobou
  - d. Agenturní zaměstnávání
  - e. Jiné
3. Jak dlouho dopředu jsou zaměstnanci ve standardním pracovním poměru seznamováni s rozvrhem pracovní doby?



- a. Alespoň 14 dní dopředu
  - b. Jiná odpověď
4. Jakým způsobem je rozvrhována práce zaměstnancům pracujícím na základě dohod?
- a. Stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru (viz předchozí otázka).
  - b. Zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu ... dnů předem.
  - c. Zaměstnanci nemají pevný rozvrh a pracují podle potřeby zaměstnavatele tzv. na zavolanou.
  - d. Jiná odpověď
5. Při sjednávání dohody o pracovní činnosti:
- a. Je sjednán přesný rozsah pracovní doby (například „20 hodin týdně“).
  - b. Je rozsah pracovní doby sjednán volně (například „rozsah práce v průměru nepřesáhne 20 hodin týdně“) a skutečný rozsah výkonu práce se řídí potřebou zaměstnavatele.
  - c. Jiná odpověď

Otázky byly zvoleny tak, aby korespondovaly se zadáním této studie. První, základní rozřazovací otázka směřuje k tomu, zda zaměstnavatel vůbec využívá flexibilní formy výkonu práce. Zaměstnavatelům, kteří k této otázce zvolili odpověď „ano“, nabízí následující otázka na výběr jednotlivé formy výkonu práce, které fakticky připadají do úvahy (vzhledem k oboru činnosti tak například mezi variantami nefiguruje práce z domova, která je jinak také považována za flexibilní formu výkonu práce).

Následující otázky jsou zaměřeny na rozvrhování pracovní doby, a to jednak v pracovním poměru a jednak ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vyhodnocení odpovědí na tyto otázky bude významné v konfrontaci se směrnicí TPWC, která má za cíl mimo jiné omezit nepředvídatelnou práci, tj. práci, kterou zaměstnanec vykonává bez předchozího rozvrhu směn, tzv. na zavolanou, případně na základě rozvrhu, se kterým byl ovšem seznámen ve velmi krátké lhůtě.

Specificky ve vztahu k dohodě o pracovní činnosti byla dále položena otázka, jakým způsobem je se zaměstnanci sjednán rozsah pracovní doby. Konkrétně, zda je sjednán přesný rozsah týdenní pracovní doby anebo obsahuje dohoda jen rozpětí, případně nejvyšší možný rozsah týdenní pracovní doby. Vyhodnocení odpovědí na tuto otázku pomůže v první řadě zjistit, nakolik je reálně v praxi dodržována úprava v § 76 odst. 4 zákoníku práce,



kteřá předepisuje podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti, včetně sjednaného rozsahu pracovní doby (blíže k tomu viz kapitolu 2.1.2). A dále odpovědi na tuto otázku napoví, nakolik problematické bude pro zaměstnavatele vyhovět požadavkům směrnice TPWC, která směřuje mimo jiné i k omezení praxe tzv. zero hours contracts, tedy překérních pracovněprávních vztahů, které negarantují zaměstnanci přidělení práce a ponechávají čistě na zaměstnavateli, zda a v jakém rozsahu zaměstnanci práci přidělí.

Můžeme konstatovat, že dotazníkové šetření směřovalo k potvrzení či vyvrácení následujících hypotéz:

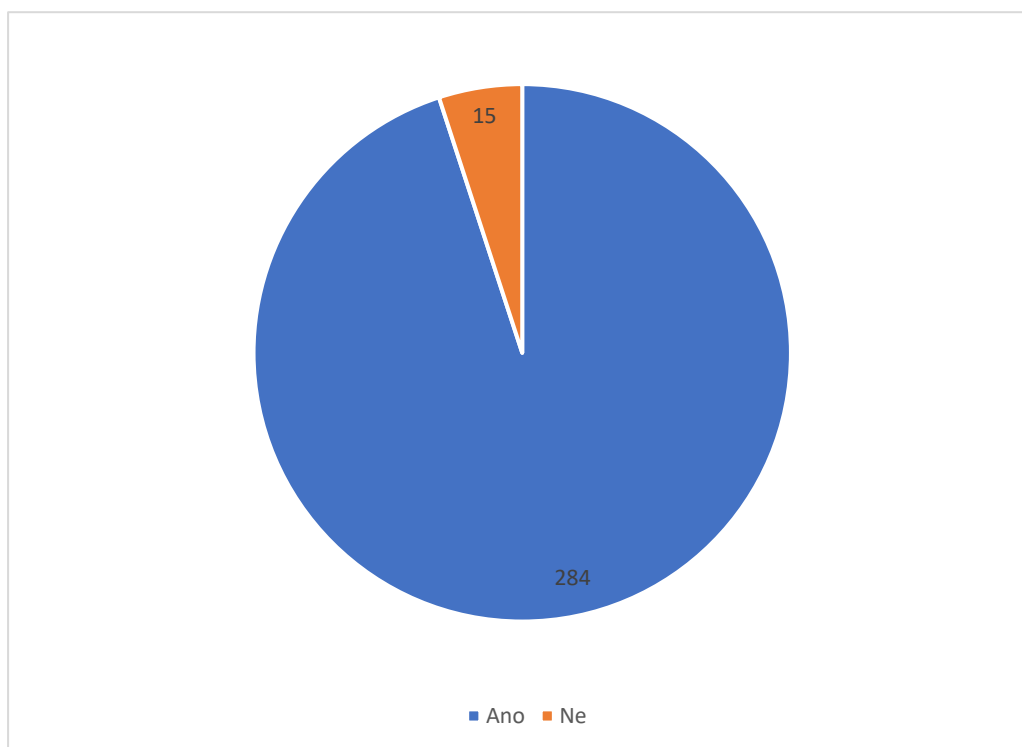
1. Zaměstnavatelé v zemědělství často využívají flexibilní formy výkonu práce, nejčastěji dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
2. Zaměstnavatelé v zemědělství rozvrhují zaměstnancům v pracovním poměru pracovní dobu standardním způsobem, v souladu se zákonem předem seznamují zaměstnance s vypracovaným rozvrhem. Očekávaná transpozice směrnice TPWC v tomto ohledu nezpůsobí zaměstnavatelům v zemědělství komplikace.
3. Zaměstnavatelé v zemědělství u zaměstnanců pracujících na základě dohod široce využívají možnosti tzv. práce na zavolanou, tj. bez předchozího rozvrhu směn. Očekávaná transpozice směrnice TPWC v tomto ohledu může způsobit zaměstnavatelům v zemědělství komplikace.
4. Zaměstnavatelé v zemědělství u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti často nesjednávají přesný rozsah pracovní doby a spoléhají se jen na sjednání nejvyššího přípustného rozsahu práce. Fakticky tedy využívají dohody o pracovní činnosti jako zero hours contract. Očekávaná transpozice směrnice TPWC v tomto ohledu může způsobit zaměstnavatelům v zemědělství komplikace.

Odpovědi na otázky byly samozřejmě anonymizovány.



### 3.2 Výsledky dotazníkového šetření - vyhodnocení jednotlivých otázek

Na **první otázku** (Využíváte u vás v podniku příležitostné a nárázové formy výkonu práce?) odpověděli všichni respondenti, tj. bylo získáno 299 odpovědí.



Drtivá většina zaměstnavatelů v zemědělství připustila, že využívá některé z flexibilních forem výkonu práce. Za pozornost stojí skutečnost, že 10 z 15 zaměstnavatelů, kteří zvolili odpověď „Ne“, při odpovědi na následující otázku směřující k využití konkrétních forem využití některé z nich připustili. Pokud bychom přihlédli k této skutečnosti, bylo by třeba počet odpovědí „Ne“ upravit na 5 a počet odpovědí „Ano“ zvýšit na 294.

Ponecháváme ovšem výše uvedené hodnoty v podobě odpovídající získaným odpovědím, neboť mají určitou vypovídající hodnotu. Z odpovědí vyplývá, že určitá část zaměstnavatelů nepovažuje některé využívané formy výkonu práce za flexibilní, resp. příležitostné a nárázové, jak bylo uvedeno v zadání otázky. Je třeba připustit, že u některých forem výkonu práce záleží na úhlu pohledu, zda budou považovány za flexibilní (nárázové, příležitostné), či nikoli. Neexistuje exaktní definice toho,



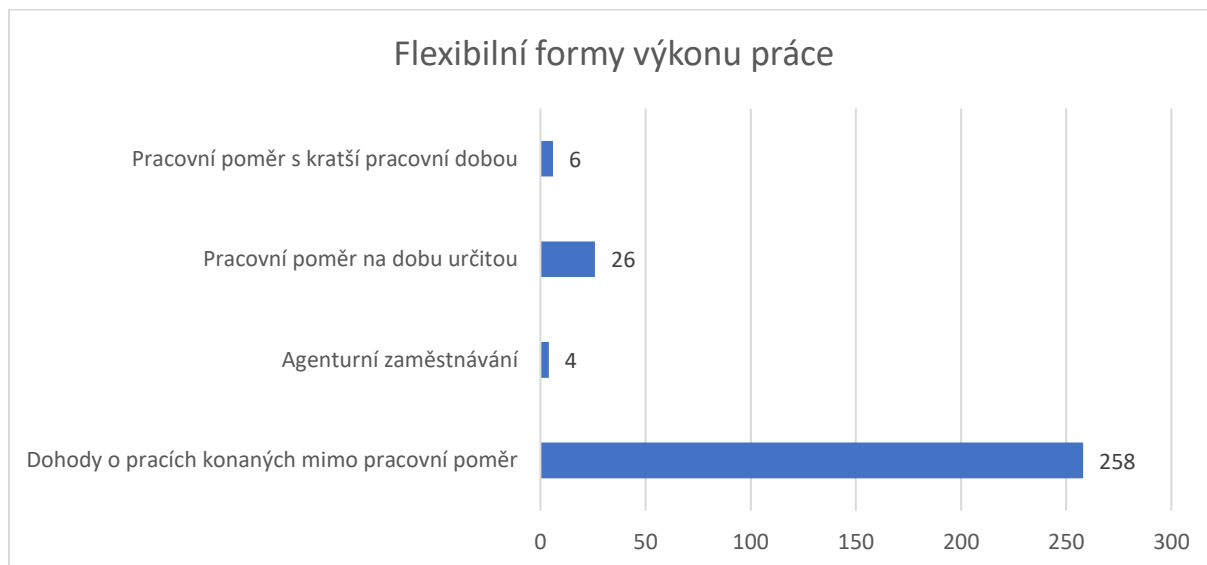
jaké formy výkonu práce mohou nebo mají být považovány za flexibilní.

Vysoká četnost využití flexibilních forem výkonu práce (95 %, resp. 98,3 %) v každém případě potvrzuje první hypotézu dotazníkového šetření, tj. že zaměstnavatelé v zemědělství využívají flexibilních forem výkonu práce velmi často. Ačkoli neexistuje obecná statistika využití flexibilních forem výkonu práce, lze s vysokou mírou pravděpodobnosti konstatovat, že v zemědělství jsou flexibilní formy výkonu práce využívány častěji než v jiných oborech. Příčina spočívá ve specifikách dané odvětví, sezónním charakteru prací, nutnosti zajistit nárazově zvýšeno potřebu práce, s čímž souvisí značné výkyvy v poptávce po pracovní síle i nutnost operativně rozvrhovat výkon práce, což právě flexibilní formy výkonu práce (zejména dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) umožňují.

Z odpovědí na **druhou otázku** zaměřenou na konkrétní typy flexibilních forem výkonu práce vyplynulo, že některou z forem práce nabízenou ve variantách odpovědí využívá 294 z dotazovaných 299 zaměstnavatelů.

Žádný z respondentů nevyužil možnosti zaškrtnout současně více flexibilních forem výkonu práce. Není pravděpodobné, že by žádný ze zaměstnavatelů neuplatňovat dvě či více flexibilních forem výkonu práce. Odpovědi je tedy třeba číst spíše tak, že dotazovaní zaměstnavatelé vybrali tu formu práce, kterou k zajištění nárazových a příležitostných prací využívají nejčastěji.

Žádný z respondentů nevyužil z možnosti uvést, že využívá některou jinou formu výkonu práce. Vzhledem k tomu, jaké varianty odpovědi byly při odpovědi na tuto otázku nabízeny a jaké možnosti nabízí právní řád, nelze tuto skutečnost označit za překvapivou.



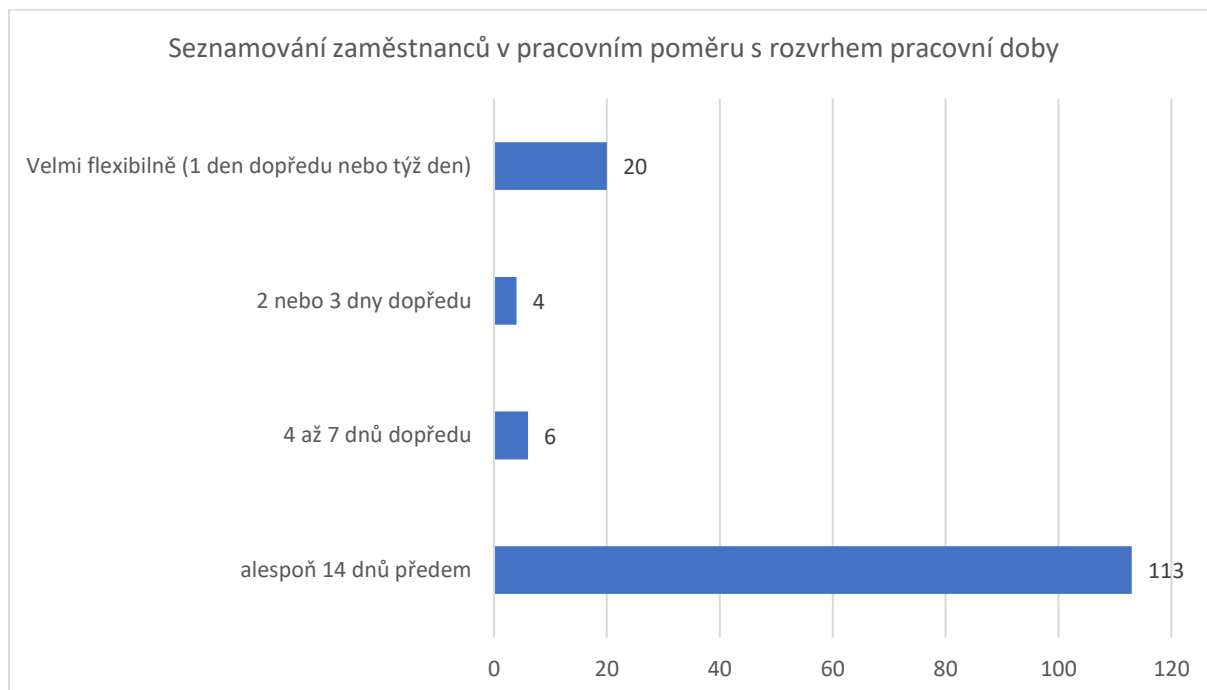
Počty obdržенých odpovědí potvrzují hypotézu, podle níž zaměstnavatelé v zemědělství velmi často uzavírají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (258 respondentů, tj. celkem 86,3 %).

Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou připustila 26 zaměstnavatelů (8,7 %).

V porovnání s uvedenými formami výkonu práce se agenturní zaměstnávání a pracovní poměr s kratší pracovní dobou mezi odpověďmi vyskytovaly výrazně méně často, konkrétně jen v jednotkách případů (4krát agenturní zaměstnávání, 6krát pracovní poměr se sjednanou kratší pracovní dobou).

Na **třetí otázku** odpověděla relevantním způsobem jen zhruba polovina respondentů (143 odpovědí). Otázka nebyla zaměřena na flexibilní formy výkonu práce, nýbrž na pracovní poměr coby standardní a typickou formu výkonu závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Otázka směřovala ke zjištění, jak dlouho dopředu zaměstnavatelé seznamují zaměstnance s rozvrhem směn nebo s jeho změnou.





Na základě počtu získaných odpovědí lze konstatovat, že došlo k potvrzení jedné z hypotéz, podle níž zaměstnavatelé v zemědělství dodržují při rozvrhování pracovní doby zaměstnancům v pracovním poměru stanovená v zákoníku práce.

Na druhou stranu ovšem stojí za pozornost poměrně vysoký počet odpovědí připouštějících velmi flexibilní přístup k rozvrhování pracovní doby. Některé konkrétněji pojaté odpovědi připouštěly, že přesná specifikace začátku a konce pracovní doby probíhá „ze dne na den“, nebo „ráno při rozdělování práce“. Často byly tyto odpovědi doplněny o vysvětlení, podle něhož je vysoce operativní přístup k rozvrhování pracovní doby podmíněn aktuálním počasím, které představuje významný, a ne zcela spolehlivě předvídatelný faktor významně ovlivňující konkrétní potřebu práce.

Zákoník práce počítá s možností, že bude doba seznámení s rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou zkrácena pod 14 dnů. Může k tomu ovšem dojít jen na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Bohužel nebylo možné prostřednictvím dotazníku blíže zjišťovat, zda či v jaké formě uzavřeli zaměstnavatelé s dotčenými zaměstnanci dohodu o zkrácení doby pro seznámení s rozvrhem pracovní doby.

Odpovědi na otázku č. 3 lze tedy shrnout tak, že na jednu stranu vypovídají o tom, že zaměstnavatelé převážně dodržují základní, zákonem stanovenou dobu pro seznamování zaměstnanců v pracovním poměru s rozvrhem pracovní doby. Současně ovšem



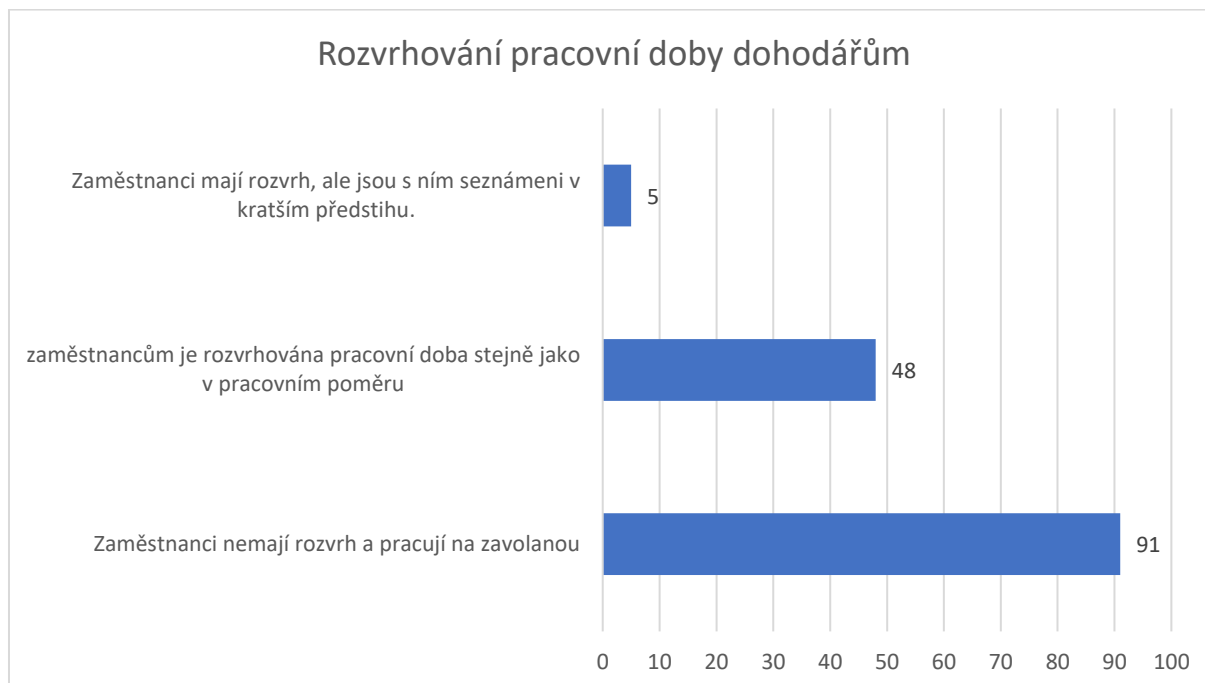
v nezanedbatelném počtu případů dochází k tomu, že jsou zaměstnanci s rozvrhem seznamování méně než 14 dnů předem (v některých případech výrazně méně).

Také je nutno uvážit, že zhruba polovina respondentů na tuto otázku neodpověděla nijak. Nabízí se spekulace, podle níž byla nižší ochota k poskytnutí odpovědi dána u respondentů, u nichž zákonem předepsaná 14denní doba pro seznamování zaměstnanců s rozvrhem není dodržována. Skutečný poměr mezi případy, kdy předmětné pravidlo je a kdy není dodržováno, může být tedy výrazně odlišný.

**Čtvrtá a na ni navazující otázka** byly zacíleny na to, zda zaměstnavatelé vytváří rozvrh pracovní doby i pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle § 74 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel zaměstnancům pracujícím na základě dohod pracovní dobu do směn rozvrhovat nemusí (blíže viz v kapitole 2.1.3). Vzhledem k této skutečnosti jedna z nabízených variant odpovědi počítala s tím, že zaměstnavatel zaměstnancům pracujícím na základě dohody pracovní dobu nerozvrhuje a tito zaměstnanci tak vykonávají práci podle aktuální potřeby zaměstnavatele, tzv. na zavolanou.

Další varianta odpovědi byla založena na předpokladu, že někteří zaměstnavatelé stejným způsobem uplatňují pravidla pro rozvrhování pracovní doby v pracovním poměru i vůči zaměstnancům pracujícím na základě dohod. Další varianta odpovědi předpokládala, že se najdou zaměstnavatelé, kteří sice zaměstnancům pracujícím na základě dohod předem rozvrhují pracovní dobu, nicméně využívají nižší míru regulace k tomu, aby zaměstnance s rozvrhem seznamovali v kratším časovém předstihu. Pokud zaměstnavatel zvolil tuto odpověď, měl v odpovědi na následující otázku uvést, kolik dnů předem zaměstnancům rozvrh pracovní doby nebo jeho změnu oznamuje.

Na čtvrtou otázku odpovědělo celkem 144 respondentů takto:



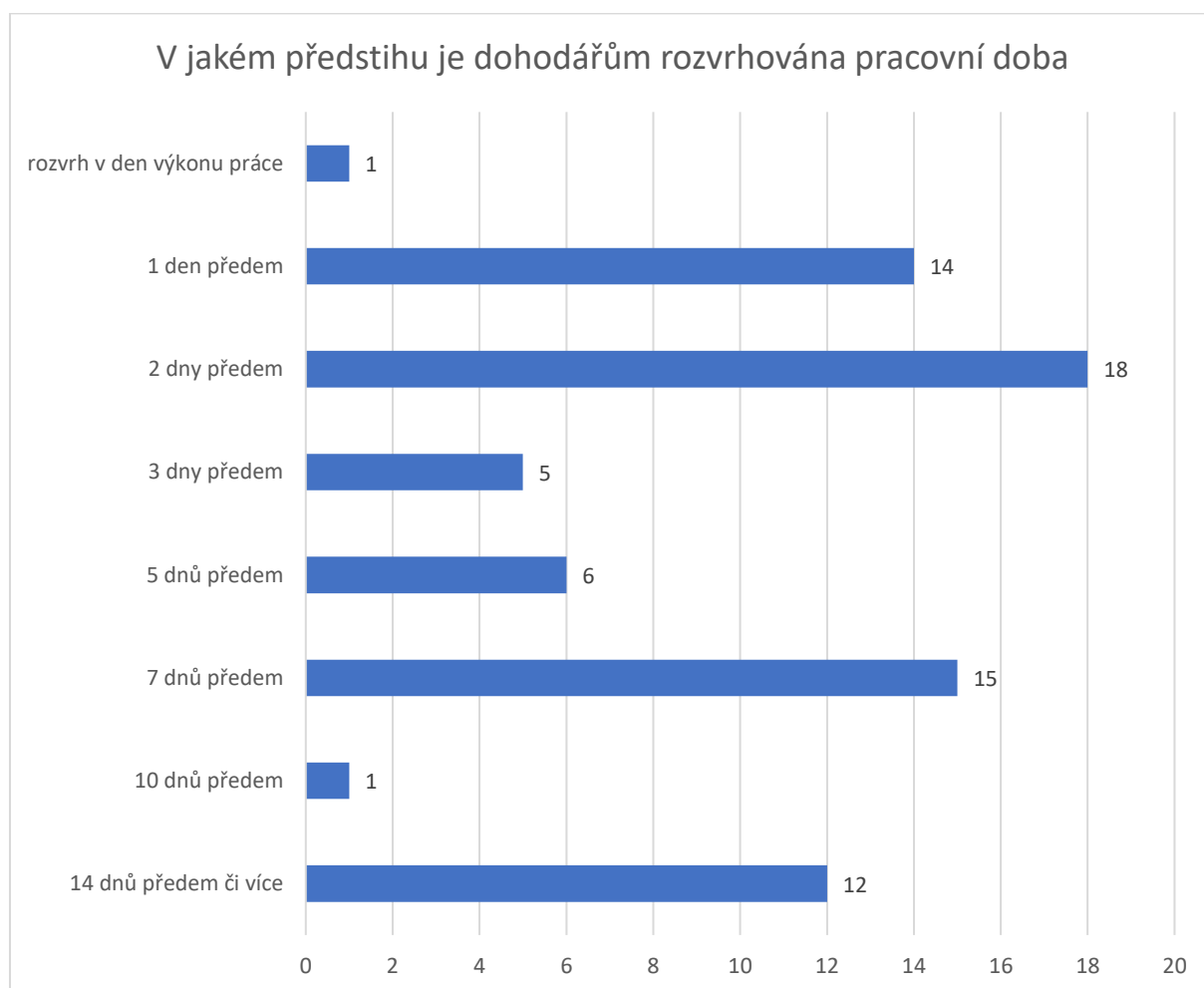
Většina zaměstnavatelů (63,2 %) připustila, že u zaměstnanců pracujících na základě dohod uplatňuje tzv. práci na zavalanou. Tím došlo k potvrzení jedné z hypotéz této analýzy a současně k odhalení potenciálně problematického místa z hlediska chystané transpozice Směrnice TPWC.

Odpověď na navazující otázku přinesla poněkud neočekávaný výsledek. Na tuto otázku totiž neodpověděli jen zaměstnavatelé, kteří u otázku č. 4 vybrali možnost „zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu ..... dnů předem (viz další otázka)“. Takových respondentů bylo pouze 5, ovšem na navazující otázku bylo získáno 72 odpovědí. Tuto otázku tedy vyplnili někteří zaměstnavatelé, kteří na otázku č. 4 odpověděli, že zaměstnancům pracujícím v pracovněprávních vztazích založených dohodami rozvrhují pracovní dobu stejně jako zaměstnancům v pracovního poměru, a dokonce i někteří ze zaměstnavatelů, kteří uvedli, že dohodáři pracují tzv. na zavalanou. Tento výsledek je třeba přičíst na vrub chybějícím vysvětlivkám k jednotlivým otázkám a možná i jejich poněkud nepřesnému znění.

Odpovědi na navazující otázku nicméně podávají zajímavý výsledek. V první řadě z nich v porovnání s otázkou č. 3 vyplývá, že i když zaměstnavatelé zaměstnancům pracujícím na základě dohody rozvrhují pracovní dobu, seznamují zaměstnance s rozvrhem v kratším předstihu než zaměstnance v pracovního poměru. Obecně pak bylo potvrzeno, že zaměstnavatelé využívají nižší míry



regulace pracovněprávních vztahů založených dohodami a vyšší volnosti, kterou tyto pracovněprávní vztahy nabízejí, aniž si to v některých případech sami uvědomují.

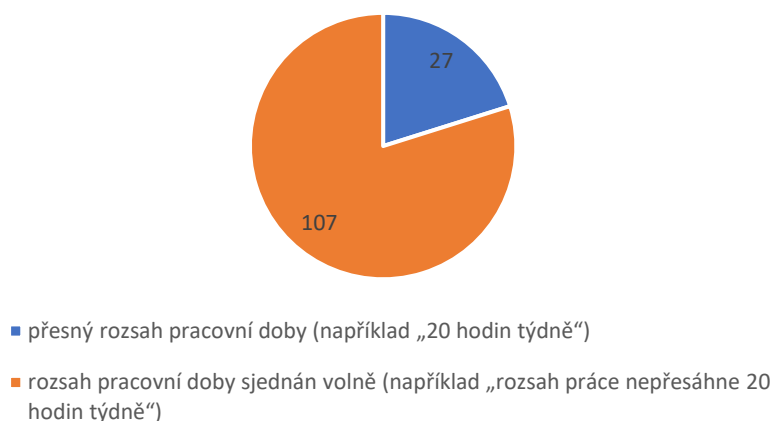


Poslední, **pátá otázka** byla zaměřena poměrně úzce, protože se týkala pouze pracovněprávních vztahů založených dohodou o pracovní činnosti. Cílem této otázky bylo potvrzení nebo vyvrácení hypotézy, podle níž zaměstnavatelé často využívají dohod o pracovní činnosti jako formu zero hours contract (výkon práce podle potřeby s nulovou garancí přidělování práce ze strany zaměstnavatele), ačkoli z právní úpravy vyplývá, že v dohodě o pracovní činnosti má být sjednán rozsah pracovní doby (blíže k tomu viz kapitolu 2.1.2).

Na otázku, jakým způsobem zaměstnavatel v dohodách o pracovní činnosti sjednává rozsah pracovní činnosti, bylo získáno 134 relevantních odpovědí.



### Způsob sjednání rozsahu pracovní doby u dohod o pracovní činnosti



Můžeme konstatovat, že hypotéza, podle níž zaměstnavatelé často využívají dohodu o pracovní činnosti jako nástroj, který jim umožňuje přidělovat zaměstnancům práci jen podle potřeby s nulovou garancí přidělené práce (de facto forma zero hours contract), byla spíše potvrzena. Tento způsob sjednávání dohody o pracovní činnosti připustilo 79,8 % respondentů, kteří na otázku č. 5 odpověděli.

Současně tímto bylo definováno další kritické místo v souvislosti s očekávanou transpozicí Směrnice TPWC, která směřuje mimo jiné k výraznému omezení pracovněprávních vztahů s nulovou garancí přidělené práce.

#### 4. Směrnice TPWC: východiska, cíle a jednotlivé obsahové body

Směrnice TPWC byla přijata dne 20. června 2019. Transpoziční lhůta byla ve článku 21 stanovena na 1. srpen 2022. Členské státy tedy dostaly čas do tohoto termínu, aby přijaly nezbytná opatření k uvedení svých právních řádů do souladu s požadavky vyplývajícími z této směrnice. Směrnice EU jsou totiž určeny členským státům a obecně vzato nemají přímý účinek například na právní vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Členské státy musí zajistit transpozici (též implementaci) požadavků vyplývajících ze směrnice tak, aby právní řády



jednotlivých států odpovídaly standardům stanoveným směrnicí. Samy členské státy volí konkrétní prostředky, jimiž transpozici směrnic provádějí.

V našich podmínkách si transpozice Směrnice TPWC bezpochyby vynutí novelizaci zákoníku práce. Vzhledem k transpoziční lhůtě lze očekávat, že budou v brzké době zahájeny legislativní práce na novele zákoníku práce, která bude mít za cíl přizpůsobit implementaci Směrnice TPWC. Se zřetelem ke skutečnosti, že jsou na podzim roku 2021 plánovány volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, by bylo více než rozumné, aby novelu zákoníku práce nezbytnou k transpozici Směrnice TPWC schválila ještě Poslanecká sněmovna v rámci svého 8. volebního období (2017 - 2021). Pokud bude tato novela předložena až Poslanecké sněmovně, která vzejde z voleb roku 2021, tj. pravděpodobně až poté, co proběhnou vyjednávání o vládě a nová vláda získá důvěru, bude hrozit prodlení a nedodržení termínu 1. srpna 2022.

Dosud není známo, jaké konkrétní podoby očekávaná novela zákoníku práce nabude, ani kdy přesně bude zahájen legislativní proces. Z jednotlivých článků Směrnice TPWC i bodů (recitálů) její preambule lze nicméně dovodit, jakých oblastí se očekávaná novela zákoníku práce bude zejména týkat. Je zřejmé, že nejvíce dotčenou částí právní úpravy budou jednak atypické pracovněprávní vztahy, které představují flexibilní formy výkonu práce charakteristické nižší mírou ochrany zaměstnanců (v našich podmínkách tedy zejména dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), a jednak pravidla rozvrhování pracovní doby a seznamování zaměstnanců s rozvrhem.

Směrnicí TPWC dojde ke zrušení Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (dále jen „Směrnice o informování“). Výsledek transpozice této směrnice představuje v našich podmínkách zejména ustanovení § 37 zákoníku práce, které upravuje povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru. I tato výšeč právní úprava pracovněprávních vztahů bude tedy velmi pravděpodobně očekávanou novelou zákoníku práce přepracována.

#### **4.1 Hlavní cíle Směrnice TPWC**

Podle čl. 1 spočívá základní účel Směrnice TPWC ve zlepšení pracovních podmínek tím, že podpoří transparentnější a předvídatelnější zaměstnání a zajistí přizpůsobivost trhu práce.



Členské státy mohou vyjmout z uplatňování pravidel obsažených ve Směrnici TPWC pracovní vztahy, v nichž se předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během čtyř po sobě jdoucích týdnů. Nemohou být ovšem vyňaty pracovní vztahy, v nichž není stanoven zaručený objem placené práce. Vychází se zde z toho, že zaměstnanci pracující v těchto typech pracovních vztahů jsou obzvláště znevýhodněni, tj. pracují ve zvláště prekérních podmínkách, a proto se na ně předepsaná pravidla musí vztahovat bez ohledu na počet skutečně odpracovaných hodin.

Za účelem efektivního prosazení jednotlivých pravidel čl. 18 Směrnice TPWC stanoví, že musí být zakázáno skončení pracovní poměru se zaměstnancem ze strany zaměstnavatele z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici. V případném sporu o platnost rozvázání pracovního poměru musí platit, že bude na zaměstnavateli, aby prokázal, že k propuštění zaměstnance došlo z jiného důvodu, jestliže zaměstnanec předložil skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnavatel rozvázal jejich pracovní poměr v příčinné souvislosti s uplatněním některého z práv založených Směrnicí TPWC.

Podle čl. 19 Směrnice TPWC musí členské státy stanovit sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

#### **4.2 Informování o obsahu pracovního poměru**

V recitálu 4) až 6) Směrnice TPWC vysvětluje, že od přijetí Směrnice o informování prošly trhy práce členských států EU rozsáhlými změnami a vytvořily se nové formy zaměstnávání. Některé z nich se z hlediska předvídatelnosti výrazně liší od tradičních pracovních vztahů a vytvářejí nejistotu, pokud jde o příslušná práva a sociální ochranu dotčených zaměstnanců. Dochází také k tomu, že na některé zaměstnance pracující v nových formách výkonu práce nedopadají povinnosti vycházející ze Směrnice o informování. Přitom je za účelem zajištění odpovídající úrovně transparentnosti a předvídatelnosti, aby byli všichni zaměstnanci před vznikem pracovního vztahu informováni o jeho podstatných obsahových aspektech.

V návaznosti na toto východisko článek 3 Směrnice TPWC předepisuje členským státům, aby upravily povinnost zaměstnavatelů informovat zaměstnance o obsahu pracovního vztahu písemně, a to v listinné nebo elektronické podobě (vzhledem k rostoucímu využívání digitálních komunikačních



nástrojů se výslovně uvádí, že písemnou formu informování lze zachovat i prostřednictvím elektronických prostředků).

Dále pak články 4 a 5 Směrnice TPWC stanovují požadavky týkající se obsahu informování a doby, do které musí být zaměstnanec po vzniku pracovněprávního vztahu zaměstnavatelem o obsahu pracovněprávního vztahu informován. V návaznosti na další pravidla týkající se transparentnosti a předvídatelnosti stojí za pozornost především povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance:

- o délce standardního pracovního dne nebo týdne a veškerých pravidlech týkajících se práce přesčas, související odměny a případné možnosti změny rozvrhu pracovní doby (to má platit v případě, kdy je pracovní režim zcela nebo převážně předvídatelný),
- v případě zcela nebo převážně nepředvídatelného pracovního režimu o:
  - zásadě, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin,
  - referenčních hodinách a dnech, v nichž může být po zaměstnanci požadováno, aby vykonával práci,
  - minimální lhůtě pro oznámení, na níž má zaměstnanec právo před zahájením jeho pracovního úkolu, a případně lhůtě pro jeho zrušení.

Ostatní předepsaný obsah informace o obsahu pracovněprávního vztahu do značné míry vychází ze stávajících pravidel založených na Směrnici o informování.

Nejdůležitější informace o obsahu pracovněprávního vztahu má zaměstnanec obdržet už do týdne od nástupu do práce. Další pak nejpozději do jednoho měsíce. Zaměstnanec má být informován také vždy, když za doby trvání pracovněprávního vztahu dojde ke změně některého z podstatných aspektů pracovněprávního vztahu.

#### **4.3 Rozvrhování pracovní doby, omezení práce na zavalanou**

Velmi důležitou oblast působnosti Směrnice TPWC představují pravidla rozvrhování pracovní doby. Vzhledem k základními cíli této směrnice se zde projevuje snaha zajistit, aby měli zaměstnanci, pokud možno, k dispozici pevný rozvrh pracovní doby. Není-li to možné, musí být zaměstnanci informováni o tom, jak bude jejich pracovní doby rozvrhována, včetně časových období, v nichž mohou být povoláni do práce, a minimálních lhůt





pro oznámení, které mají obdržet před zahájením pracovního úkolu. Tímto se Směrnice TPWC snaží přispět k minimalizaci tzv. práce na zavolanou.

Recitály 30 až 33 Směrnice TPWC vysvětlují, že má být dosaženo stavu alespoň minimální úroveň předvídatelnosti i v pracovněprávních vztazích, které jsou charakterizovány vysokou měrou nepředvídatelnosti. Mají být stanoveny referenční hodiny a dny, tj. časová období, během nichž lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci, a to písemně a na začátku pracovněprávního vztahu. Má být zajištěna přiměřená minimální lhůta pro oznámení výkonu práce, i když se připouští, že její konkrétní délka se může lišit. Zaměstnancům je třeba umožnit odmítnutí výkonu práce, pokud nespadá do referenčních hodin a dnů nebo pokud jim nebyl oznámen v rámci minimální lhůty pro oznámení.

Čl. 10 Směrnice TPWC tato východiska převádí do normativní podoby tak, že pracuje-li zaměstnanec ve zcela nebo převážně nepředvídatelném režimu, může po něm zaměstnavatel vykonávat práci jen pokud je současně splněno, že:

- práce je vykonávána v předem určených referenčních hodinách a dnech a
- zaměstnanec byl svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován v přiměřené lhůtě.

Nebyl-li jeden z požadavků splněn, musí být zaměstnanci přiznáno právo pracovní úkol odmítnout, aniž by se jednalo o porušení jeho povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu.

Dále se členským státům v čl. 11 Směrnice TPWC předepisuje, aby pro případ, že připouštějí pracovněprávní vztahy, v nichž zaměstnanci vykonávají práci na zavolanou, přijaly jedno nebo více z těchto opatření:

- omezení používání a doby trvání pracovních smluv na zavolanou,
- vyvratitelná domněnka existence pracovní smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v daném období;
- jiné rovnocenné opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám.



#### **4.4 Omezení smluv s nulovým počtem hodin (zero hours contract)**

Recitál 35) Směrnice TPWC pokládá východisko, podle něž pracovní smlouvy na zavalanou nebo podobné pracovní smlouvy, včetně smluv na nulový počet hodin, na jejichž základě může zaměstnavatel flexibilně povolovat zaměstnance do práce podle potřeby, jsou pro zaměstnance obzvláště nepředvídatelné. Členské státy, v nichž jsou takové smlouvy přípustné, by měly zajistit zavedení účinných opatření, jež zabrání jejich zneužívání.

Konkrétně mají ke splnění tohoto cíle sloužit opatření přijatá na základě výše popsaného čl. 11 Směrnice TPWC (zejména pak vyvratitelná domněnka uzavření smlouvy se sjednaným minimálním počtem placených hodin). Dalším důležitým nástrojem má být povinnost členských států zajistit, aby měli zaměstnanci právo na náhradu v případě, že jim zaměstnavatel po uplynutí přiměřené lhůty zrušil pracovní úkol, na jehož výkonu byly strany dohodnuté (čl. 10 odst. 3 Směrnice TPWC).

#### **4.5 Nejvyšší přípustná délka zkušební doby**

Za účelem zvýšení míry předvídatelnosti a transparentnosti výkonu práce má být dosaženo toho, aby členské státy stanovily nejvyšší přípustnou délku zkušební doby na tři až šest měsíců. Pouze výjimečně by mělo být možné, aby zkušební doba byla delší než šest měsíců v případech, kdy to vyžaduje povaha zaměstnání, jako je tomu například u vedoucích nebo výkonných funkcí nebo u funkcí ve veřejné službě, nebo kdy je to v zájmu zaměstnanců, například v rámci zvláštních opatření na podporu vytváření trvalých pracovních míst zejména pro mladé pracovníky [recitál 28) Směrnice TPWC].

Konkrétní opatření pak předepisuje čl. 8 Směrnice TPWC. Členské státy mají kromě uvedené limitace nejvyšší přípustné délky zkušební doby zajistit, aby byla délka zkušební doby přiměřená době trvání pracovního poměru na dobu určitou a aby v případě prodloužení doby trvání pracovního vztahu při zachování stejného druhu práce již nebylo možné zkušební dobu sjednat.

#### **4.6 Souběžné pracovní právní vztahy**

Podle čl. 9 Směrnice TPWC musí členské státy zajistit, aby zaměstnavatel nesměl zaměstnanci zakázat přijmout zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený s dotčeným zaměstnavatelem ani se zaměstnancem nepříznivě



zacházet, pokud souběžné zaměstnání přijme. Členské státy mohou stanovit podmínky, za nichž může zaměstnavatel využít omezení z důvodu neslučitelnosti na základě objektivních důvodů, jako jsou zdraví a bezpečnost, ochrana obchodního tajemství, integrita veřejné služby nebo zabránění střetu zájmů.

## **5. Možná rizika transpozice Směrnice TPWC pro zaměstnavatele v zemědělství**

Na základě platné právní úpravy popsané v části 2., analýzy výsledků dotazníkového šetření provedené v části 3. a nastínění základních cílů a obsahových bodů Směrnice TPWC v předcházející části se závěrem dostáváme k identifikaci možných rizik, která by s transpozicí mohla být spojena, a to zvláště se zaměřením na zaměstnavatele v zemědělství.

Směrnice TPWC je ve formulaci řady svých požadavků poměrně dost obecná. Na některých místech výslovně ponechává na členských státech, aby zákonodárci při transpozici pravidel zvolili jen některou z nabízených variant. Nelze tudíž v současné době přesně predikovat, jaké změny v zákoníku práce provede novela zákoníku práce přijatá za účelem transpozice Směrnice TPWC. Zůstává nicméně faktem, že taková novela bude muset být v dohledné době zpracována a předložena do legislativního procesu. A současně je možné minimálně odhadnout, jakých aspektů právní úpravy pracovněprávních vztahů se bude týkat.

### **5.1 Zkušební doba a souběžné pracovněprávní vztahy**

Úvodem lze konstatovat, že Směrnice TPWC si zřejmě nevyžádá žádné závažné úpravy v oblasti zkušební doby a zákazu omezení souběžných pracovněprávních vztahů.

Z platné právní úpravy obsažené v § 35 zákoníku práce vyplývají pro **délku zkušební doby** následující pravidla:

- délka sjednané doby standardně nesmí přesáhnout 3 měsíce,
- pouze v případě vedoucích zaměstnanců smí být sjednána zkušební doba až 6měsíční,
- při sjednání pracovního poměru na dobu určitou nesmí být sjednána zkušební doba delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru,



- zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nevykonával práci, a celodenního čerpání dovolené.

Omezení délky zkušební doby na nejvýše 3, resp. 6 měsíců a limitace polovinou doby trvání pracovního poměru na dobu určitou podle našeho názoru požadavkům Směrnice TPWC bezesbytku vyhovuje. Čl. 8 odst. 3 Směrnice TPWC nabízí i možnost úpravy prodloužení zkušební doby v případě nepřítomnosti zaměstnance, takže ani zde nedochází ke kolizi.

Jediný aspekt, který v současné době není výslovně upraven a dovozuje se pouze výkladem, představuje zákaz opakovaného sjednání zkušební doby v případě prodloužení pracovního poměru na dobu určitou, má-li být vykonávána druhově stejná práce. Podle převažujícího výkladu by takové opakované sjednání zkušební doby muselo být považováno za neplatné vzhledem k smyslu a účelu zkušební doby. Tento závěr lze podepřít i zásadou souladu výkonu práv s dobrými mravy a zákazem zneužití práva. Chybí ovšem výslovná opora v zákoně a nelze proto vyloučit, že v některých případech ke sjednání zkušební doby při opakovaném uzavření (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou dochází.

V souvislosti s transpozicí Směrnice TPWC tedy může dojít k tomu, že bude do ustanovení § 35 zákoníku práce doplněno pravidlo výslovně zapovídající sjednání zkušební doby pro případ opakovaného sjednání pracovního poměru na dobu určitou, ve kterém má zaměstnanec vykonávat druhově stejně určené práce. Máme nicméně za to, že pro drtivou většinu zaměstnavatelů nebude toto upřesnění fakticky představovat žádné zpřísnění právní úpravy.

Ve vztahu k **souběžným pracovní právním vztahům** existuje omezení dané prostřednictvím ustanovení § 304 zákoníku práce. Platí, že zaměstnanec může vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovní právním vztahu vykonávat další výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Toto omezení souběžné výdělečné činnosti lze podle našeho názoru považovat za souladné s pravidly obsaženými v čl. 9 Směrnice TPWC. Z právní úpravy v zákoníku práce lze dovodit, že výkon další zaměstnancovy výdělečné činnosti, která není shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, není zakázán a není ani podmíněn získáním předchozího souhlasu zaměstnavatele.



Pravdou je, že ze zákoníku práce výslovně nevyplývá, že zaměstnavatel nesmí omezovat další výdělečnou činnost svých zaměstnanců (takovou, která není shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele). Výjimečně lze narazit na případy, kdy zaměstnavatelé (například prostřednictvím úpravy v pracovních řádech, jiných vnitropodnikových dokumentech nebo dokonce ujednání v pracovních smlouvách) vyžadují od zaměstnanců, aby zaměstnavateli oznamovali jakoukoli další výdělečnou činnost, případně takovou další výdělečnou činnost neprovozovali bez zaměstnavatelova souhlasu. Podle našeho názoru lze nicméně i bez výslovné úpravy v zákoníku práce dovodit, že taková pravidla jsou neplatná a nevymahatelná, a to z důvodu rozporu s ústavně zaručeným právem na práci.

Není vyloučeno, že zákonodárce bude v rámci transpozice Směrnice TPWC považovat za nezbytné doplnit do ustanovení § 304 zákoníku práce pravidlo, které výslovně znemožní zaměstnavatelům zakazovat svým zaměstnancům výkon jiné výdělečné činnosti, s výjimkou takové výdělečné činnosti, která se shoduje s předmětem zaměstnavatelovy činnosti. I kdyby k tomu došlo, pro drtivou většinu zaměstnavatelů formulace takového zákazu nebude mít žádné důsledky.

## **5.2 Informování o obsahu pracovněprávního vztahu**

Stávající úpravu informování o obsahu pracovního poměru vycházející ze Směrnice o informování obsahuje v zákoníku práce ustanovení § 37. Novou úpravu ve Směrnici TPWC lze oproti Směrnici o informování označit za podrobnější a širší. Proto lze očekávat, že ustanovení § 37 bude připravovanou transpoziční novelou změněno, resp. doplněno.

V první řadě může dojít k tomu, že bude povinnost zaměstnavatele informovat o obsahu pracovněprávního vztahu výslovně vztažena i na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V současné době většinou zaměstnavatelé zaměstnancům pracujícím na základě dohod žádnou další informaci o obsahu pracovněprávního vztahu nepředávají. Podle čl. 1 odst. 3 Směrnice TPWC členské státy mohou rozhodnout, že se povinnosti vyplývající z této směrnice nebudou vztahovat na zaměstnance, kteří v průměru neodpracují více než 3 hodiny týdně. Není jisté, zda český zákonodárce této možnosti vynětí využije. Vzhledem k čl. 1 odst. 2 Směrnice TPWC ovšem nebude možné pravidla ze směrnice vyplývající neaplikovat na pracovněprávní vztahy



založené dohodami a zúžit jejich účinnost pouze na pracovní poměr.

Jak bylo popsáno v kapitole 4.2, přináší Směrnice TPWC nové požadavky na informování zaměstnanců zejména v oblasti rozvrhování pracovní doby, což souvisí s celkovým zaměřením, cílem a účelem této směrnice. Počítá se s tím, že pracovní režim v rámci pracovněprávního vztahu může být:

- zcela nebo převážně předvídatelný, nebo
- zcela nebo převážně nepředvídatelný.

Na toto rozdělení pak reagují jednak pravidla týkající se rozvrhování pracovní doby a jednak úprava informování zaměstnanců o obsahu pracovněprávního vztahu.

Není zcela jisté, jak se k této otázce, která má i zajímavé terminologické souvislosti, postaví český zákonodárce, tj. zda zavede jednotné standardy předvídatelnosti práci, které budou muset být dodržovány ve všech typech pracovněprávního vztahu, nebo připustí existenci, resp. zachování zcela nebo částečně nepředvídatelného pracovního režimu. Na toto rozhodnutí bude pak navazovat i konkrétní podoba úpravy informování zaměstnanců o obsahu pracovněprávního vztahu.

### **5.3 Rozvrhování pracovní doby**

Výše, v částech a 2.1.3 a 2.4 byla popsána pravidla rozvrhování pracovní doby ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a v pracovního poměru. Vyplynulo z nich, že vzhledem k ustanovení § 74 odst. 2, podle něhož zaměstnavatel není povinen zaměstnancům pracujícím na základě dohody rozvrhovat pracovní dobu do směn, může práce vykonávaná na základě dohody fakticky nabývat charakter práce na zavolanou (podle terminologie používané ve Směrnici TPWC jde o nepředvídatelný pracovní režim).

Zaměstnance v pracovním poměru musí zaměstnavatel s rozvrhem pracovní doby nebo s jeho změnou podle § 84 zákoníku práce seznamovat alespoň 2 týdny předem. Při uplatnění konta pracovní doby jen 1 týden předem. Na základě dohody se zaměstnancem může být doba pro seznamování s rozvrhem pracovní doby změněna, tj. prodloužena nebo zkrácena. Jestliže zaměstnavatel dodržuje pro seznamování zaměstnanců s rozvrhem pracovní doby zákonem stanovenou 14denní dobu, jde podle našeho názoru o předvídatelný pracovní režim. Není ovšem zcela jasné, jak z tohoto hlediska



přistoupit k případům, kdy na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dochází k výraznému zkrácení této doby a zaměstnanci jsou s rozvrhem seznamování třeba jen 1 nebo 2 dny dopředu.

Z analýzy odpovědí získaných prostřednictvím dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnavateli v zemědělství vyplynulo, že více než 60 % zaměstnavatelů využívá při zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr práci na zavalanou, tj. uplatňují značně nepředvídatelný pracovní režim). Zhruba 20 % zaměstnavatelů připustilo, že i zaměstnance v pracovním poměru seznamují s rozvrhem pracovní doby méně než 7 dnů dopředu, v některých případech jen 1 den předem. Nezanedbatelný počet zaměstnavatelů tedy uplatňuje zcela nebo převážně nepředvídatelný pracovní režim i u zaměstnanců v pracovním poměru.

Zjištěné hodnoty předznamenávají, že omezení zcela nebo částečně nepředvídatelných pracovních režimů, které má být s transpozicí Směrnice TPWC spojeno, znamená pro zaměstnavatele v zemědělství určité riziko. Hrozí, že v případě tvrdé transpozice, která by znemožnila další výkon práce v nepředvídatelných režimech, by došlo k narušení činnosti některých zaměstnavatelů a ohrožení jejich zažitého fungování. Zemědělství bezpochyby patří z hlediska předvídatelnosti práce mezi zvláště choulostivé obory. Potřebu práce a konkrétní časový rámec výkonu práce výrazně ovlivňují objektivní (na vůli nezávislé) a obtížně předvídatelné vlivy, mezi nimiž první místo zaujímají aktuální povětrnostní podmínky (teplota, srážky atd.).

Je ovšem třeba upozornit na to, že Směrnice TPWC nepředepisuje absolutní zákaz zcela nebo převážně nepředvídatelných pracovních režimů. Vyplynávají z ní pravidla, která mají zaměstnavatelé, u nichž dochází k nepředvídatelné práci, dodržovat. Konkrétně mají členské státy zajistit, aby směl zaměstnavatel po zaměstnanci pracujícím ve zcela nebo částečně nepředvídatelném pracovním režimu vyžadovat výkon práce při současném splnění dvou podmínek:

- práce je vykonávána v předem určených referenčních hodinách a dnech,
- zaměstnanec je svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován v přiměřené lhůtě pro oznámení stanovené v souladu s vnitrostátními právními předpisy.



Ze Směrnice TPWC nevyplývá, jak přesně mají či mohou být určeny referenční hodiny a dny (časová období ve stanovených dnech, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci), ani jak dlouhá má (může) být přiměřená lhůta pro seznámení zaměstnanců s rozvrhem pracovní doby.

Z hlediska českého pracovního práva jde o nové, dosud neznámé instituty, se kterými se zákonodárce bude muset při transpozici Směrnice TPWC vypořádat. Zaměstnavatelům v zemědělství, resp. jejich zástupcům, lze rozhodně doporučit, aby vzhledem ke specifickým svému oboru požadovali citlivé provedení transpozice Směrnice TPWC tak, aby nedošlo k přijetí nepřiměřeně a nedůvodně tvrdých pravidel, která by mohla způsobit ohrožení činnosti a organizace práce těchto zaměstnavatelů. Měli by usilovat o to, aby byla zvolena taková varianta transpozice, která nevyloučí výkon práce v nepředvídatelných pracovních režimech, ale v souladu se směrnicí nastaví taková pravidla, která zaměstnancům v rámci možností zajistí rozumnou míru předvídatelnosti práce, ovšem současně nebudou pro zaměstnavatele v zemědělství představovat faktickou překážku při výkonu jejich činnosti.

#### **5.4 Smlouvy s nulovým počtem hodin**

Platná pravidla výkonu práce v pracovním poměru nepřipouštějí uzavření smlouvy s nulovým počtem hodin (zero hours contract). V pracovní smlouvě sice nemusí být týdenní rozsah pracovní doby sjednán, ovšem pokud smlouva tuto informaci neobsahuje, musí být zaměstnanec podle § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce o své týdenní pracovní době zaměstnavatelem písemně informován. Tím je dána právní nemožnost uplatnění nulového počtu hodin v pracovním poměru. Ostatně nejsou ani k dispozici informace o tom, že by se taková varianta nastavení podmínek výkonu práce v pracovním poměru vyskytovala.

Jiná situace je ovšem u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Velmi úsporná a volná úprava dohody o provedení práce nevyžaduje, aby byl sjednán rozsah práce. Ustanovení § 75 zákoníku práce pouze předepisuje, že v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce nelze odpracovat více než 300 hodin v kalendářním roce. Velmi často se proto v dohodách o provedení práce objevuje právě ujednání, které kopíruje toto pravidlo a uvádí, že zaměstnanci bude přidělena práce v rozsahu, který nepřekročí 300 hodin v kalendářním roce.





V části 2.1.2 byla popsána právní úprava dohody o pracovní činnosti, z níž vyplývá, že tato dohoda musí obsahovat ujednání o rozsahu pracovní doby (§ 76 odst. 4 zákoníku práce). Fakticky ovšem tento pokyn v mnoha případech není následován a dohody o pracovní činnosti se běžně sjednávají tak, že je ve vztahu k rozsahu hodin uvedena jen nejvýše přípustná hodnota (např.: rozsah práce nepřekročí polovinu stanovené týdenní pracovní doby). Tuto skutečnost dokládají i výsledky šetření provedeného mezi zaměstnavateli v zemědělství. Téměř 80 % zaměstnavatelů připustilo, že v dohodách o pracovní činnosti sjednávají rozsah pracovní doby tímto způsobem. Musí být doplněno, že zemědělství v tomto směru nepředstavuje žádnou anomálii. Podle našeho názoru by byla podobná čísla zjištěna i v jiných oblastech, kde se dohody o pracovní činnosti využívají.

Podle článku 20 odst. 1 Směrnice TPWC nesmí být transpozice standardů stanovených touto směrnicí důvodem ke snížení úrovně ochrany zaměstnanců, kterou již právní řády členských států poskytují. Vzhledem k tomu nelze považovat za pravděpodobné, že by zákonodárce při příležitosti transpozice Směrnice TPWC přistoupil k takové změně ustanovení § 76 odst. 4 zákoníku práce, aby bylo výslovně umožněno sjednávat dohody o pracovní činnosti s nulovým rozsahem práce (resp. s nulovou garancí přidělení práce zaměstnavatelem, což charakterizuje formy výkonu práce označované jako zero hours contracts). Právě tím by totiž došlo k zapovězenému snížení již dosažených standardů ochrany zaměstnanců.

Lze spíše očekávat, že dojde k využití pozornosti a zvýšeného zájmu o právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a prostřednictvím různých měkčích nástrojů (články, školení atd.) bude prezentováno, že u dohody o pracovní činnosti musí být již stávající právní úprava chápána a aplikována tak, že musí být sjednán alespoň určitý rozsah výkonu práce a práci v tomto sjednaném rozsahu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělit. Není rovněž vyloučeno, že dojde ke zvýšenému zájmu o dodržování správného způsobu sjednávání dohod o pracovní činnosti ze strany orgánů inspekce práce.

Zaměstnavatelům v zemědělství lze doporučit, aby se spíše nesnažili o přijetí takové úpravy, která by umožnila zachování stávající praxe sjednávání rozsahu práce u dohod o pracovní činnosti. Stávající přístup ke sjednávání rozsahu práce je totiž pod zorným úhlem Směrnice TPWC nutno považovat za neudržitelný.



Podle našeho názoru by si zaměstnavatelé při sjednávání dohod o pracovní činnosti měli osvojit jiný přístup, který by v mnoha případech mohl vyhovovat jejich potřebám, aniž by došlo k pochybnostem o souladu s právní úpravou. Zaměstnavatelé v zemědělství velmi pravděpodobně přistupují ke sjednávání volného rozsahu práce u dohod o pracovní činnosti proto, že nemohou odhadnout přesný rozsah práce. Konkrétní potřebu práce často určují obtížně předvídatelné vlivy. Zpravidla ovšem lze dopředu určit alespoň minimální rozsah výkonu práce. Právní úpravě neodporuje takové ujednání, na jehož základě se zaměstnavatel v dohodě o pracovní činnosti zaváže přidělit zaměstnanci práci v rozsahu (například) alespoň 5 hodin práce týdně s tím, že další případný výkon práce nad sjednaný minimální rozsah se bude řídit potřebou zaměstnavatele a dohodou se zaměstnancem. Takovéto ujednání rozsahu práce nekoliduje ani se Směrnicí TPWC. Při transpozici Směrnice TPWC bude tedy na místě zaměřit se na to, aby u dohody o pracovní činnosti nedošlo ke zpřísnění právní úpravy a byla zachována stávající podoba, která umožňuje právě popsanou variantu ujednání rozsahu pracovní doby.

Těžko v současné době odhadovat, jaký přístup zaujme zákonodárce při transpozici Směrnice TPWC k dohodám o provedení práce. Stávající právní rámec tohoto pracovněprávního vztahu, který umožňuje uzavření smlouvy s nulovým počtem hodin, zřejmě není se standardy vyplývajícími ze Směrnice TPWC kompatibilní. Zákonodárce tedy u dohod o provedení práce zřejmě bude muset přistoupit k uplatnění některého z nástrojů, který předepisuje čl. 11 Směrnice TPWC, tedy:

- omezení používání a dobu trvání této smlouvy,
- stanovení vyvratitelné domněnky existence smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v určitém období,
- jiné rovnocenná opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám.

Nabízí se úvaha, zda stávající omezení rozsahu práce, kterou lze odpracovat na základě dohody o provedení práce (nejvýše 300 hodin v roce) nelze považovat za dostatečný nástroj, který omezuje používání a zneužívání tohoto typu smlouvy.

Výsledný přístup zákonodárce k dohodám o provedení práce pravděpodobně předurčí zejména odborná diskuse vedená jak v ČR, tak i v jiných členských státech EU, a také politické zadání.



## 6. Závěr

Prostřednictvím analýzy odpovědí získaných dotazníkovým šetření došlo k:

1. Potvrzení hypotézy, podle níž zaměstnavatelé v zemědělství často využívají flexibilních forem výkonu práce, nejčastěji pak dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
2. Potvrzení hypotézy, podle níž zaměstnavatelé v zemědělství dodržují při rozvrhování pracovní doby zaměstnancům v pracovním poměru pravidla stanovená v zákoníku práce.
3. Částečnému potvrzení hypotézy, podle níž zaměstnavatelé v zemědělství u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr široce využívají možnosti tzv. práce na zavolanou.
4. Potvrzení hypotézy, podle níž zaměstnavatelé v zemědělství často využívají dohodu o pracovní činnosti jako nástroj, který jim umožňuje přidělovat zaměstnancům práci jen podle potřeby, s nulovou garancí přidělené práce (smlouva na nulový počet hodin).

Potvrzení dvou posledně uvedených hypotéz definovalo kritická místa v souvislosti s očekávanou transpozicí Směrnice TPWC, mezi jejíž cíle patří v obecné rovině podpora transparentnějších a předvídatelnějších pracovních podmínek, konkrétně pak zejména:

1. stanovení minimálních ochranných pravidel pro zaměstnance pracující ve zcela nebo převážně nepředvídatelném pracovním režimu,
2. omezení smluv s nulovým počtem hodin.

V návaznosti na první kritické místo bylo formulováno doporučení, aby zaměstnavatelé v zemědělství a jejich zástupci vzhledem ke specifickým svému oboru požadovali citlivé provedení transpozice Směrnice TPWC tak, aby nedošlo k přijetí nepřiměřeně a nedůvodně tvrdých pravidel, která by mohla způsobit ohrožení činnosti a organizace práce těchto zaměstnavatelů. Měli by usilovat o to, aby byla zvolena taková varianta transpozice, která nevykloučí výkon práce v nepředvídatelných pracovních režimech, ale v souladu se směrnici nastaví taková pravidla, která zaměstnancům v rámci možností zajistí rozumnou míru předvídatelnosti práce, ovšem současně nebudou pro zaměstnavatele v zemědělství představovat faktickou překážku při výkonu jejich činnosti.

Ve vztahu k druhému kritickému místu bylo formulováno doporučení, aby zaměstnavatelé v zemědělství a jejich zástupci



neusilovali o přijetí takové úpravy, která by umožnila zachování stávající praxe sjednávání rozsahu práce u dohod o pracovní činnosti založené na přístupu odpovídajícím smlouvě s nulovým počtem hodin. Tento přístup ke sjednávání rozsahu práce je totiž pod zorným úhlem Směrnice TPWC nutno považovat za neudržitelný. Zaměstnavatelé by si při sjednávání dohod o pracovní činnosti měli osvojovat jiný přístup, který by v mnoha případech mohl vyhovovat jejich potřebám, aniž by došlo k pochybnostem o souladu s právní úpravou.



## Zdroje a literatura

### Odborná literatura:

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.
- PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub (eds.) Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Sondy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.

### Právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii



Judikatura:

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2163/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 918/2014