

Výkladová stanoviska AKV (XXXI.) – 1. část

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar

Přijata na jednání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 10. 11. a 11. 11. 2023

1. PLATNOST ELEKTRONICKY UZAVŘENÉ SMLOUVY PŘI NEDODRŽENÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

- Dle ustanovení § 21 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), platí, že jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda o rozvázání pracovního poměru a dohoda o zrušení některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, **je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.**
- Pokud zaměstnavatel v rozporu s uvedeným ustanovením **nezašle zaměstnanci vyhotovení** takto uzavřené smlouvy či dohody na elektronickou adresu zaměstnance, **je taková smlouva či dohoda platná?**

Stanovisko

- Citované ustanovení zákoníku práce **nestanoví žádné nové podmínky pro platnost elektronicky uzavřené smlouvy**, toliko s ohledem na ochranu zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu ukládá zaměstnavateli související povinnosti a zaměstnanci dává až na výjimky právo od takové smlouvy písemně odstoupit. **Nesplnění povinnosti zaměstnavatele zaslat elektronické vyhotovení uzavřené smlouvy na příslušnou elektronickou adresu zaměstnance nemá proto samo o sobě žádný vliv na platnost této smlouvy.** K uzavření smlouvy totiž v souladu s ustanoveními § 1725 a § 1745 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, došlo, jakmile si strany ujednaly její ob-

sah a přijetí nabídky nabylo účinnosti (návrh na uzavření smlouvy byl druhou stranou přijat).

- Nesplněním své povinnosti se nicméně vystavuje zaměstnavatel **riziku, že jeho protiprávní jednání bude posouzeno jako přestupek** na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle ustanovení § 12 odst. 1 písm. a), resp. ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZIP“), za který může být uložena **pokuta až do výše 2 000 000 Kč.**
- Současně svojí nečinností **zaměstnavatel „prodlužuje“ lhůtu pro možnost zaměstnance odstoupit od elektronicky uzavřené smlouvy** ve smyslu ustanovení § 21 odst. 2 ZP, protože ta začne plynout až od okamžiku dodání vyhotovení uzavřené smlouvy nebo dohody na elektronickou adresu zaměstnance.

2. SPLNĚNÍ INFORMAČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE FORMOU ODKAZU

- Zákoník práce umožňuje, aby zaměstnavatel v písemné informaci podle ustanovení § 37 ZP (případně § 37a, § 77a a § 77b ZP) některé povinné informace **nahradil „odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis“.** Postačí prostý odkaz na právní předpis, kolektivní smlouvu či vnitřní předpis, jak vyplývá z jazykového výkladu dotčených ustanovení, nebo je nutné v odkazu **uvést i konkrétní ustanovení** (a pokud ano, tak z jakého důvodu)?

Stanovisko

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, na jejímž základě byla do zákoníku práce transponována informační povinnost zaměstnavatele, resp. její rozšíření oproti předchozímu právnímu stavu, označuje ve svém článku 4 odst. 1 údaje, k nimž se zmíněná povinnost váže,

za „**podstatné aspekty pracovněprávního vztahu**“. Z toho lze usuzovat na účel informační povinnosti zaměstnavatele, totiž **aby se zaměstnanci dostalo informace o těchto aspektech v takové míře a podobě, že mu bude užitečná, dá mu alespoň základní představu o podstatě jeho pracovněprávního vztahu, a nebude jen formalitou.**

- S přihlédnutím k tomuto účelu má Kolegium za to, že **konkrétnost a širší odkaz zaměstnavatele** na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis, jehož prostřednictvím plní zaměstnavatel svoji informační povinnost, **závisí na povaze údaje, který je součástí písemné informace.**
- **Obecný odkaz** na zákoník práce bez nutného bližšího určení bude možný třeba ve vztahu k údaji o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvažování pracovního poměru nebo právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr [viz ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) a § 77a odst. 1 písm. e) ZP], byť s ohledem na obsáhlost tohoto kodexu **lze jen doporučit, aby zaměstnavatel informaci v tomto směru přeci jen blíže specifikoval** (např. odkazem na ustanovení § 48 a násl. a § 77 odst. 5 ZP).
- Naopak, kde by dle názoru Kolegia měl zaměstnavatel každopádně **doprovodit odkaz větší mírou konkrétnosti** (např. označením příslušného vnitřního předpisu, v němž to je upraveno), nebo dokonce zvážit, jestli plnit informační povinnost toliko odkazem, je např. údaj o stanovené týdenní pracovní době, o způsobu jejího rozvržení a pro případ, že je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně, též o délce vyrovnávacího období [viz ustanovení § 37 odst. 1 písm. g) ZP]. Zde **je záhodno, aby případný odkaz „dovedl“ zaměstnance k tomuto údaji** (nestačí např. obecně odkázat na zákoník práce nebo na ustanovení § 79 a § 80 ZP, v nichž je jen obecně upravena stanovená a kratší týdenní pracovní doba). Je tomu tak proto, že jde o údaj, který **je více individualizovaný a má užší vazbu na konkrétního zaměstnance.**

3. SPLNĚNÍ INFORMAČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘÍMO V PRACOVNÍ SMLouvĚ NEBO V DOHODĚ O PRÁCI KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- Může **dvoustranné právní jednání**, např. pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti (dále též „DPČ“) a dohoda o provedení práce (dále též „DPP“), **obsahovat i jednostrannou informaci pro zaměstnance** (např. dle ustanovení § 37 nebo § 77a ZP), pokud je výslovně uvedeno, že jde toliko o informaci, kterou lze jednostranně změnit, tedy **ke změně není třeba souhlas zaměstnance?**

Stanovisko

- Ačkoliv pracovní smlouva, DPČ i DPP je dvoustranné právní jednání, **není vyloučeno, aby obsahovala též záležitosti, které nejsou předmětem konsensu** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a mají povahu pouze informativní. Zaměstnavatel tak může plnit svoji informační povinnost dle ustanovení § 37 a § 77a ZP **rovněž prostřednictvím pracovní smlouvy (DPČ a DPP)**, a pokud možno v jejím rámci výslovně uvést, že jde právě a jen o písemnou informaci (nikoliv o ujednání v pravém slova smyslu), k jejíž změně se – na rozdíl od jiných částí pracovní smlouvy, DPČ a DPP – **souhlas zaměstnance nevyžaduje.**
- Nutno poznamenat, že **pokud dojde ke změně některého z údajů** uvedených v pracovní smlouvě (DPČ a DPP), které jsou předmětem informační povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 37 a § 77a ZP, a zaměstnavateli vznikne případně **povinnost zaměstnance o této změně písemně informovat** nejpozději v den, kdy taková změna nabývá účinnosti, **nemusí tak zaměstnavatel činit formou dohody o změně obsahu pracovní smlouvy, DPČ a DPP** (dodatkem k této smlouvě či dohodě), **ale i samostatným dokumentem, který stojí zcela vně pracovní smlouvy, DPČ a DPP** (není jejich změnou, ale jeho prostřednictvím je pouze plněna informační povinnost zaměstnavatele).

4. ÚDAJ O ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY U DOHODÁŘŮ

- Ustanovení § 77a odst. 1 písm. g) ZP ukládá zaměstnavateli povinnost **písemně informovat zaměstnance pracujícího na základě DPČ a DPP** (dále též „dohodář“) mj. **o „způsobu rozvržení pracovní doby“**. Postačí uvést, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel písemným rozvrhem, se kterým seznámí zaměstnance v předstihu stanoveném zákonem, nebo **je nutné uvádět i to, zda je pracovní doba rozvrhována rovnoměrně, nerovnoměrně, pružně, dle potřeby zaměstnavatele** apod.?

Stanovisko

- Jak vyplývá z definice rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) a m) ZP, **jejich posouzení se váže na týdenní pracovní dobu** (ať už stanovenou, nebo kratší) a skutečnost, zdali ji zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stejně, nebo naplňuje její délku v průměru za příslušné vyrovnávací období. Protože **u dohodářů zákon s žádným parametrem týdenní pracovní doby nepočítá**

(o délce pracovní doby v tom kterém týdnu rozhoduje zpravidla zaměstnavatel podle potřeby práce), nemá u nich smysl o rovnoměrném, nebo nerovnoměrném rozvržení pracovní doby hovořit. To by bylo možné **jen tehdy, pokud by mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla dohodnuta pevná pracovní doba za týden, kterou mu zaměstnavatel rozvrhuje.**

- Výše uvedený názor potvrzuje i **vzorový formulář MPSV pro písemnou informaci zaměstnavatele** o obsahu právního vztahu založeného DPČ nebo DPP dle ustanovení § 77a ZP. V části týkající se pracovní doby a jejího rozvržení totiž uvádí v komentáři, že o rovnoměrném, nebo nerovnoměrném rozvržení pracovní doby písemně informuje zaměstnavatel dohodáře **jen tehdy, pokud byl rozsah pracovní doby sjednán „pevně“**. V ostatních případech splní zaměstnavatel svoji informační povinnost tím, že podá zaměstnanci obecnou informaci o své povinnosti předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny předem nebo v jiném předstihu dohodnutém se zaměstnancem (viz ustanovení § 74 odst. 2 ZP), případně se s ním dohodne na tom, že si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám.

5. DODATEČNÉ SPLNĚNÍ INFORMAČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

- Je nutné předat písemnou informaci ve smyslu ustanovení § 37 ZP **zaměstnancům, kteří ji doposud neobdrželi, a již uplynula lhůta (i podle předchozí právní úpravy) pro její předání?** Pokud ano, podává zaměstnavatel takovou informaci s obsahem ve stavu před novelou zákoníku práce, nebo po této novele?

Stanovisko

- Z výše uvedeného je zřejmé, že **zaměstnavatel porušil svoji povinnost** dle ustanovení § 37 ZP, ve znění účinném do 30. 9. 2023, **a hrozí mu pokuta od orgánu inspekce práce za přestupek.** Porušení uvedené povinnosti nezhojí zaměstnavatel tím, že písemnou informaci poskytne zaměstnanci dodatečně (po uplynutí lhůty, kterou k tomu zákon stanoví). Nicméně **orgán inspekce práce může k tomuto přihlédnout při své úvaze o výši pokuty, a zaměstnavateli lze proto takový postup jen doporučit.**
- Z logiky věci by měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci písemnou informaci už **podle právního stavu, který panuje v době dodatečného splnění jeho povinnosti**, tj. po novele zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023.

6. NESPLNĚNÍ INFORMAČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE DLE PŘECHODNÉHO USTANOVENÍ

- Podle bodu 2 **přechodných ustanovení** k zákonu č. 281/2023 Sb. platí: „Byla-li informace podle § 37 odst. 1 nebo § 37 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytnuta zaměstnanci přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, **poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na jeho písemnou žádost ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti informaci v rozsahu § 37 odst. 1 nebo § 37a odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.**“ Obdobně dle bodu 3 přechodných ustanovení má zaměstnavatel informační povinnost **vůči zaměstnanci pracujícímu na základě DPČ nebo DPP**, pokud od něho písemná žádost v tomto smyslu vzejde.
- Jestliže **zaměstnanec písemně požádá** zaměstnavatele o informaci v novém rozsahu dle ustanovení § 37 odst. 1 nebo § 77a odst. 1 ZP, **a zaměstnavatel svoji povinnost plynoucí z přechodného ustanovení nesplní, půjde o přestupek** dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. d) ZIP, který se vztahuje k nesplnění informační povinnosti a je stíhán pokutou až do výše 200 000 Kč?

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia **by se zaměstnavatel zmíněného přestupku skutečně dopustil.** Dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. d) ZIP platí, že právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že „poruší některou z povinností stanovených v § 37, 37a, 77a nebo v § 77b zákoníku práce“. Je sice pravda, že v uvedeném případě je povinnost zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o obsahu pracovního vztahu založená přechodným ustanovením k novele zákoníku práce, to je ale dáno legislativně-technickými pravidly, jimiž se řeší vztah předchozí a nové právní úpravy. **Účel a obsah písemné informace je týž, a má tedy vnitřní vazbu na ustanovení § 37 a § 77a ZP.**

7. PÍSEMNÝ ROZVRH PRACOVNÍ DOBY A SEZNÁMENÍ DOHODÁŘE S NÍM (S JEHO ZMĚNOU)

- Podle ustanovení § 74 odst. 2 ZP platí, že při výkonu práce na základě DPČ a DPP je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a **seznámit s ním nebo**

s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

- Jakou minimální dobu (předstih) pro seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou si lze sjednat? Jde např. o minimálně 24 hodin předem, nebo např. do 18:00 dne předcházejícího před směnou, která může začínat např. v 6:00 následující den?

Stanovisko

- V této souvislosti je třeba rozlišovat, zdali je dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem o jiné (zpravidla kratší) době seznámení s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou sjednána obecně a pro všechny případy, které později nastanou (typicky přímo v DPČ nebo DPP samotné), nebo jde o dohodu ad hoc plynoucí z konkrétní situace. V prvním případě má Kolegium za to, že aby byl naplněn účel právní úpravy obsažené v ustanovení § 74 odst. 2 ZP a práce se nestala pro dohodáře z principu nepředvídatelnou, nesmí obecně sjednaný předstih podkročit dobu 24 hodin.
- To ale nevylučuje, aby došlo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v tom kterém konkrétním případě k dohodě o ještě kratší době pro seznámení s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou. Bude přitom na rozhodnutí zaměstnance, zdali za daných okolností přistoupí na aktuální zkrácení obecně sjednaného předstihu. Neprojevili-li ochotu v tomto smyslu, nemůže mu zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu (nebo stávající rozvrh změnit) bez toho, aniž by dodržel alespoň obecně sjednaný předstih k seznámení zaměstnance s tímto rozvrhem (nebo jeho změnou).
- Kolegium doporučuje smluvním stranám DPČ a DPP, aby jinou dobu k seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem pracovní doby nebo s jeho změnou sjednávaly raději v hodinách než ve dnech. Předvedou tím pochybnostem o tom, jak tato doba plyne a kdy nejpozději musí zaměstnavatel svoji povinnost splnit.

8. PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA U DOHODÁŘE A NÁHRADA ODMĚNY

- Dle ustanovení § 77 odst. 3 ZP zaměstnanci pracujícímu na základě DPČ nebo DPP nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle ustanovení § 199 ZP a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle ustanovení

§ 200 až § 205 ZP, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

- Jednou z jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance je dle bodu 2 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, **pracovnílékařská prohlídka, na kterou vysílá zaměstnavatel zaměstnance** v souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a k němu prováděcí vyhláškou č. 79/2013 Sb. **Platí i ve vztahu k ní, že dohodáři za dobu jejího trvání žádná náhrada odměny nepřísluší**, nebude-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak?

Stanovisko

- Dle článku 12 Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách, dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci, „**nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělku**; musí být bezplatný, a konat se pokud možno v pracovní době“. Zmíněné pravidlo se promítá v ustanovení § 103 odst. 1 písm. e) ZP, dle kterého je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí mj. pracovnílékařské prohlídce, **případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku**.
- Kolegium je toho názoru, že s ohledem na závazky z citované mezinárodní úmluvy a tomu odpovídající povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. e) ZP **obecné pravidlo vyplývající z ustanovení § 77 odst. 3 ZP neobstojí**. Je-li dohodář vyslán zaměstnavatelem na pracovnílékařskou prohlídku, **musí mu zaměstnavatel za dobu trvání této překážky v práci zaplatit náhradu odměny ve výši průměrného výdělku**.

9. PODMÍNKY PRO PODÁNÍ ŽÁDOSTI ZAMĚSTNANCE O ZMĚNU TYPU PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

- Dle ustanovení § 77 odst. 4 ZP požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené DPČ a DPP „**v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru**, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď“.
- V praxi se lze setkat s názorem, že pro naplnění podmínky 180 dní v rámci předchozích 12 měsíců **je relevantní skutečný výkon práce zaměstnancem, nikoliv doba trvání DPČ a DPP. Je tento názor oprávněný?**

Stanovisko

- Oprávněný takový názor bezpochyby **není a být ani nemůže**. Zákon jasně uvádí, že naplnění podmínky 180 dnů v předchozích 12 měsících **se váže na dobu trvání DPČ a DPP, a to bez ohledu na to, v jakém rozsahu a kdy konkrétně zaměstnanec práci fakticky konal**.
- Pro tento účel Kolegium dodává, že požadovaného počtu 180 dnů v předchozích 12 měsících může zaměstnanec dosáhnout **v rámci jedné DPČ nebo DPP stejně jako součtem dob trvání různých takových pracovněprávních vztahů. Tyto dohody na sebe přitom ani nemusejí navazovat**.

10. DOBA TRVÁNÍ DOHODY A ŽÁDOST ZAMĚSTNANCE O ZAMĚSTNÁNÍ V PRACOVNÍM POMĚRU

- Započítávají se pro účely možnosti zaměstnance pracujícího na základě DPČ nebo DPP písemně požádat zaměstnavatele dle ustanovení § 77 odst. 4 ZP o zaměstnání v pracovním poměru do oněch 180 dní v rámci předchozích 12 měsíců **rovněž dny, kdy právní vztahy založené DPČ a DPP trvaly ještě před nabytím účinnosti předmětné novely zákoníku práce, tj. před 1. 10. 2023?**
- Pokud měl zaměstnanec souběžně uzavřenou DPČ a DPP, **započítá se den, kdy obě dohody trvaly současně, do počtu 180 dnů pouze jednou, nebo dvakrát?**

Stanovisko

- Novela zákoníku práce neobsahuje ve vztahu k novému pravidlu obsaženému v ustanovení § 77 odst. 4 tohoto právního předpisu **žádné přechodné ustanovení**. S ohledem na účel předmětné žádosti zaměstnance má Kolegium za to, že **není jediného důvodu, aby do počtu 180 dnů v předchozích 12 měsících nebyla započítána také doba trvání DPČ a DPP ještě před novelou zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023**. Jinak řečeno, na tuto dobu se musí nahlížet úplně stejně jako na dobu trvání těchto dohod od uvedeného data a dále.
- V případě souběhu trvání dvou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u jednoho a téhož zaměstnavatele se jeden den započítá do 180 dnů v předchozích 12 měsících **toliko jednou**. Rozhodující není totiž počet dohod jako takových, ale obecně **doba, po kterou byl zaměstnanec zaměstnán v takovém typu pracovněprávního vztahu** (bez ohledu na to, že ji v některých dnech mohl naplňovat dvěma či dokonce více dohodami zároveň).

11. POSOUZENÍ PRÁVA NA DOVOLENOU U DOHODÁŘŮ

- S účinností od 1. 1. 2024 může dohodáři vzniknout při splnění zákonných podmínek též **právo na dovolenou**. Kolegium se v této souvislosti zabývalo **několika dotazy**:
 - 1) Je nutné pro účely posuzování práva na dovolenou **sčítat souběžné DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele, nebo je možné na každou nahlížet zvlášť** a právo na dovolenou určovat ve vztahu ke každé samostatně?
 - 2) Je nutné pro účely posuzování práva na dovolenou **sčítat navazující DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele, nebo je možné na každou nahlížet zvlášť** a právo na dovolenou určovat ve vztahu ke každé samostatně? Je nutné navazující DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele pro účely dovolené sčítat **i v případě, že předcházející dohoda je DPP a navazující dohoda je DPČ?** Je nutné navazující DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele pro účely dovolené sčítat i v případě, že předcházející a navazující dohoda **jsou uzavřeny na jinou práci?**
 - 3) Je nutné navazující DPČ a DPP u jednoho zaměstnavatele pro účely dovolené sčítat **i v případě, že na sebe nenavazují bez přerušení, a jak dlouhé musí přerušení být, aby nebylo nutné dohody pro tyto účely sčítat?**

Stanovisko

- Pokud jde o právo dohodáři na dovolenou od roku 2024, je třeba poznamenat, že zákoník práce nestanoví pro vznik práva na ni stejně jako pro její čerpání **žádné odchylky od obecné právní úpravy týkající se zaměstnanců v pracovním poměru**. Jediné zvláštní pravidlo vyplývá z ustanovení § 77 odst. 8 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2024, totiž že „u zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že **pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně**“.
- Při vědomí toho, že aplikace některých obecných pravidel týkajících se dovolené u zaměstnanců v pracovním poměru může ve vztahu k dovolené u zaměstnanců pracujících na základě DPČ a DPP vyvolávat diskuse a problémy, **odpovídá Kolegium na výše položené dotazy následovně**:
 - 1) **Pro jakékoliv sčítání hodin odpracovaných zaměstnancem pro jednoho a téhož zaměstnavatele v souběžně trvajících pracovněprávních vztazích (v daném případě DPČ a DPP) není právní opora**. Splnění podmínek pro vznik práva zaměstnance na

dovolenou je třeba posuzovat **zvlášť pro každý pracovněprávní vztah**. Nehraje roli ani to, že jde o (souběžné) pracovněprávní vztahy založené k jednomu a témuž zaměstnavateli.

- 2) Také na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutné aplikovat pravidlo vyplývající z ustanovení § 216 odst. 1 ZP, které je prvním ze společných ustanovení k dovolené, totiž že „za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i **skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli**“. Půjde-li proto o situaci, kdy pracovněprávní vztah na základě jedné dohody skončí a bezprostředně na to vznikne zaměstnanci k témuž zaměstnavateli další pracovněprávní vztah na základě nové dohody, **bude se na tyto dva pracovněprávní vztahy nahlížet z hlediska posouzení práva na dovolenou jako na jeden trvajících pracovněprávní vztah** (zmíněné právo se nebude posuzovat zvlášť za každý z těchto pracovněprávních vztahů a odpracovaná doba se pro účely dovolené bere jako celek za dobu jejich souhrnného trvání v daném kalendářním roce; případná nevyčerpaná dovolená se při skončení prvního pracovněprávního vztahu „neproplácí“, ale mělo by dojít k jejímu čerpání v navazujícím pracovněprávním vztahu).

Na aplikaci zmíněného pravidla přitom **nenávliv, že např. první z těchto dohod bude DPP a druhá pak DPČ, stejně jako nehraje roli rozdílnost sjednaných prací**. Platí to tím spíše, že pro obě dohody zákon stanoví stejnou délku fiktivní týdenní pracovní doby. Kdyby mělo v tomto případě docházet k posouzení práva zaměstnance na dovolenou za každou dohodu zvlášť, takové právo by mohlo být v souhrnu nižší (počítají se totiž jen celé násobky odpracované fiktivní týdenní pracovní doby a zaměstnanec by nemusel u každého vztahu splnit podmínku odpracování 4násobku fiktivní týdenní pracovní doby atd.) a vedlo by to logicky k tomu, že by se nevyčerpaná dovolená při skončení prvního pracovněprávního vztahu proplácela, **namísto aby byla čerpána, a byl tak naplněn její účel**.

- 3) Pro aplikaci pravidla dle ustanovení § 216 odst. 1 ZP vyžaduje právní úprava **bezprostřední návaznost pracovněprávních vztahů**. Výkladově se má dlouhodobě za to, že podmínka bezprostřednosti je splněna i v případě, že mezi skončením jednoho a vznikem dalšího pracovněprávního vztahu nastala prodleva **jen v důsledku víkendů nebo zákonem uznaného svátku** (tj. doby, kdy by zaměstnanec beztak nepracoval), byť soudní judikatura tento závěr zatím nepotvrdila. Nutno ale poznamenat, že zaměstnavatel by neměl záměrně postupovat tak, aby parametr bezprostřednosti

formálně vyloučil, přičemž primárním cílem jeho postupu je **právě a jenom snaha docílit samostatného posouzení každého pracovněprávního vztahu co do práva zaměstnance na dovolenou**.

12. PŘEVOD DOVOLENÉ NEVYČERPANÉ DOHODÁŘEM DO DALŠÍHO KALENDÁŘNÍHO ROKU

- Čerpání dovolené je dle ustanovení § 218 odst. 1 ZP zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Je porušením zákona, pokud dohodář, **u něhož se až na konci kalendářního roku ukázalo, že mu vzniklo právo na dovolenou, tuto dovolenou „nestihl“ do konce roku vyčerpat a nevyčerpaná dovolená bude převedena do dalšího kalendářního roku?**

Stanovisko

- Za porušení zákona takovou situaci považovat **bezpochyby nelze**. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může s ohledem na absenci týdenní pracovní doby a daleko větší míru nepravidelnosti v rozvrhování pracovní doby než u pracovního poměru častěji dojít k tomu, že právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část v konkrétním počtu hodin **vznikne nebo se změní až s koncem kalendářního roku**. Za daných okolností nebude zaměstnavatel schopen splnit svoji povinnost k určení čerpání této dovolené do konce kalendářního roku a tyto hodiny nevyčerpané dovolené budou převedeny k čerpání do dalšího kalendářního roku, **aniž by šlo o přestupek na úseku dovolené**.

13. ODMĚŇOVÁNÍ DOHODÁŘŮ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

- Dle ustanovení § 138 ZP po novele s účinností od 1. 10. 2023 platí, že „výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. **Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda**“.
- Pokud zákoník práce s účinností od 1. 10. 2023 zakládá dohodářům výslovně **právo na některé zákonné příplatky, jak aplikovat tyto dopady v oblasti kolektivních smluv, v nichž se často sjednává, že se vztahují**

pouze na zaměstnance v pracovním poměru? Pokud je ve mzdové sféře cestou kolektivní smlouvy zvýšen, či snížen určitý příplatek (např. zvýšen příplatek za noční práci na 25 % průměrného výdělku a snížen příplatek za práci v sobotu a neděli na 5 % průměrného výdělku), platí, že **práce na základě DPČ a DPP „kopíruje“ ujednání obsažené v kolektivní smlouvě a sjednané pravidlo je třeba aplikovat nově i na dohodáře?**

Stanovisko

- Podle Kolegia je formulace v kolektivní smlouvě, že se její část týkající se odměňování (včetně ujednání o jiné výši některých příplatků) vztahuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru, důkazem toho, že **zaměstnavatelé s aplikací těchto pravidel na zaměstnance pracující na základě dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr s ohledem na ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) ZP, ve znění účinném do 30. 9. 2023, **ani nepočítali** (těmto zaměstnancům zpravidla žádné příplatky poskytovány nebyly, byť není vyloučeno, že tím docházelo k porušení principu rovného zacházení v oblasti odměňování, nebyla-li již odměna z dohody např. sjednána s přihlédnutím k tomu, že zaměstnanci tyto příplatky obecně nepřislouží).
- Po novele zákoníku práce účinné od 1. 10. 2023 **nemůže být žádných pochyb o tom, že i zaměstnanci pracujícímu na základě DPČ nebo DPP vzniká právo mj. na kompenzaci práce v noční době nebo v sobotu a v neděli** (viz doplněné znění ustanovení § 138 ZP). V tomto ohledu **by proto ujednání kolektivní smlouvy měl zaměstnavatel vztáhnout také na zaměstnance konající práci na základě DPČ nebo DPP**, aby bylo zákonu účinně zadost a byl naplněn princip rovného zacházení.
- Protože zákon umožňuje ve mzdové sféře jak ve vztahu k příplatku za noční práci (viz ustanovení § 116 ZP), tak ve vztahu k příplatku za práci v sobotu a v neděli (viz ustanovení § 118 ZP) **sjednat jinou minimální výši a způsob určení tohoto příplatku**, tedy i pod zákonnou minimální hranici 10 % průměrného výdělku, lze zaměstnavateli za účelem vyloučení pochybností a předcházení případného soudního sporu doporučit, aby v dohodě s odborovou organizací **upravil znění kolektivní smlouvy a z jejího textu bylo jasné patrné, že se zmíněná část** (včetně ujednání o nižší výši příplatku) **vztahuje též na dohodáře.**

14. POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ DOHODÁŘŮM A ROVNÉ ZACHÁZENÍ

- Je možné pro zaměstnance pracující na základě DPČ a DPP **stanovit jinou základní výměru dovolené nebo je vyloučit z poskytování některých benefitů?**

Stanovisko

- Jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ZP **zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace**. Tomu odpovídá pravidlo obsažené v ustanovení § 16 odst. 1 téhož právního předpisu, dle kterého jsou zaměstnavatelé „povinni zajišťovat **rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty**, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“.
- To, že novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024 v řadě ohledů „sblížila“ právní úpravu pracovního poměru s právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, **neznamená, že by před touto novelou nemuseli zaměstnavatelé zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace při případném rozlišování** mezi zaměstnanci v pracovním poměru a dohodáři co do poskytování benefitů **vůbec řešit, stejně jako nepovinně zaměstnavatele poskytovat všem zaměstnancům za každou cenu a bez výjimky vždy stejná plnění (stejně pracovní podmínky)**.
- Použitá **diferenciace ale musí být postavena na objektivním a obhajitelném důvodu, a nesmí vycházet (bud' vůbec, nebo výhradně) z typu pracovněprávního vztahu**. Jinak řečeno, rozlišování mezi zaměstnanci nemůže zaměstnavatel zdůvodňovat toliko tím, že zaměstnanec koná práci na základě DPČ nebo DPP, a že mu benefitní plnění právě proto nepřizná. Typickým příkladem je snaha některých zaměstnavatelů z takzvané mzdové sféry ponechat **zvýšenou výměru dovolené za kalendářní rok v délce např. 5 týdnů jen zaměstnancům v pracovním poměru**, kdežto právo na týž druh dovolené počítat u zaměstnanců konajících práci v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jen ze základní výměry v délce 4 týdnů dle ustanovení § 212 odst. 1 ZP. **Takový postup zaměstnavatele obhajitelný bezpochyby není.**
- Výše uvedené „sblížení“ právní úpravy pracovního poměru s právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nutí logicky zaměstnavatele **k větší potřebě zamýšlet se nad nastavením podmínek pro poskytování jednotlivých benefitů, aniž by jimi vyloučili automaticky právě a jen dohodáře**. Takové podmínky mohou spočívat podle povahy toho kterého benefitu např. v určité „čekací době“, v době trvání pracovněprávního vztahu nebo v počtu odpracovaných hodin. Přijatelná je i míra participace zaměstnance na tvorbě finančních prostředků, z nichž jsou posléze benefity poskytovány (např. v případě FKSP nebo sociálního fondu).