

ANALÝZA

FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU

Zpracovatel: **Randi Partners, advokátní kancelář, s.r.o.**

JUDr. Bc. Michal Peškar, Mgr. Miroslav Nerad

Datum zpracování: 5. 11. 2025

OBSAH

1	Úvod	5
1.1	Seznam právních předpisů	6
2	Úprava v České republice	8
2.1	Vznik vztahu a náležitosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	8
2.1.1	Pracovnělékařské prohlídky	9
2.1.2	Povinnost zaměstnavatelů sjednávat pracovní poměr	10
2.2	Doba trvání pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměru.....	11
2.3	Pracovní doba	12
2.3.1	Rozsah pracovní doby u dohod pracích konaných mimo pracovní poměr	13
2.3.2	„Samorozvrhování“ pracovní doby zaměstnancem	14
2.3.3	Práce přesčas	15
2.3.4	Délka směny a doba odpočinku.....	15
2.3.5	Zvláštní úprava v zemědělství.....	16
2.4	Překážky v práci a náhrada odměny.....	17
2.5	Dovolená.....	18
2.6	Odměňování	18
2.6.1	Práce v noci, v sobotu a neděli a ve ztíženém pracovním prostředí a možnost jejich paušalizace	19
2.6.2	Práce ve svátek.....	20
2.7	Náhrada nákladů při práci na dálku.....	20
2.8	Zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	21
2.8.1	Dohoda o skončení	21
2.8.2	Okamžité zrušení dohody	21
2.8.3	Výpověď dohody	22
2.8.4	Možnost sjednat jiné důvody skončení dohody	22
2.8.5	Ochrana zaměstnance	23
2.8.6	Odstupné	23
2.9	Daně, veřejnoprávní pojistná a další povinné odvody	23
2.9.1	Dohoda o provedení práce	24
2.9.2	Dohoda o pracovní činnosti.....	25
2.9.3	Společně k oběma dohodám	25
2.10	Praxe žáků a studentů	26

3	Úprava v okolních zemích – dotazník	28
3.1	Německo.....	28
3.1.1	Zvláštní formy pracovněprávních vztahů	28
3.1.2	Omezení okruhu zaměstnanců	29
3.1.3	Vznik vztahu.....	30
3.1.4	Pracovní doba	31
3.1.5	Dovolená.....	32
3.1.6	Odměňování	33
3.1.7	Skončení smlouvy	34
3.1.8	Daně a odvody	34
3.2	Belgie	35
3.2.1	Zvláštní formy pracovněprávních vztahů	35
3.2.2	Omezení okruhu zaměstnanců	35
3.2.3	Vznik vztahu.....	36
3.2.4	Pracovní doba	36
3.2.5	Dovolená.....	38
3.2.6	Odměňování	38
3.2.7	Skončení smlouvy	38
3.2.8	Daně a odvody	39
3.3	Estonsko	40
3.3.1	Zvláštní formy pracovněprávních vztahů	40
3.3.2	Omezení okruhu zaměstnanců	40
3.3.3	Vznik vztahu.....	41
3.3.4	Pracovní doba	41
3.3.5	Dovolená.....	41
3.3.6	Odměňování	42
3.3.7	Skončení smlouvy	42
3.3.8	Daně a odvody	42
3.4	Finsko	43
3.4.1	Zvláštní formy pracovněprávních vztahů	43
3.4.2	Omezení okruhu zaměstnanců	43
3.4.3	Vznik vztahu.....	43
3.4.4	Pracovní doba	44

3.4.5	Dovolená.....	45
3.4.6	Odměňování	45
3.4.7	Skončení smlouvy	45
3.4.8	Daně a odvody.....	46
3.5	Slovensko.....	47
3.5.1	Zvláštní formy pracovněprávních vztahů	47
3.5.2	Omezení okruhu zaměstnanců	47
3.5.3	Vznik vztahu.....	47
3.5.4	Pracovní doba	48
3.5.5	Dovolená.....	49
3.5.6	Odměňování	49
3.5.7	Skončení smlouvy	49
3.5.8	Daně a odvody.....	50
3.6	Spojené království	50
3.6.1	Zvláštní formy pracovněprávních vztahů	50
3.6.2	Omezení okruhu zaměstnanců	51
3.6.3	Vznik vztahu.....	51
3.6.4	Pracovní doba	52
3.6.5	Dovolená.....	53
3.6.6	Odměňování	54
3.6.7	Skončení smlouvy	54
3.6.8	Daně a odvody.....	55
4	Shrnutí dotazníkového šetření a srovnání s českou právní úpravou.....	56
5	Závěr	59

1 Úvod

Otázka flexibilních forem zaměstnávání je neustále aktuální téma. Pracovněprávní vztahy se totiž typicky vyznačují určitým balancováním mezi flexibilitou, ať již na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, a jistotou (security), kterou pracovněprávní vztah poskytuje zaměstnanci. Dohromady jde o pojem tzv. flexicurity.

V současnosti jsou otázky flexicurity, tj. flexibility a jistoty v pracovněprávních vztazích, obzvláště aktuální vzhledem k požadavkům práva EU, které se postupně promítají do českého zákoníku práce. V souvislosti s novelou zákoníku práce z roku 2023 (zákon č. 281/2023 Sb.) totiž došlo k poměrně velké změně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti).

Cílem uvedené novely bylo odstranit neodůvodnitelné rozdíly mezi zaměstnanci konajícími závislou práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a právě na základě pracovního poměru. Novela zavedla mimo jiné dovolenou pro tyto zaměstnance, nové povinnosti v oblasti informování zaměstnance či doby odpočinku. Tyto nové povinnosti takřka přesně kopírují pracovní poměr. Výsledkem bylo nezanedbatelné zvýšení aspektu jistoty zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatelů však zvýšené povinnosti přinesly komplikace. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly řadou zaměstnavatelů využívány ze dvou hlavních důvodů. Prvním je nesmírná flexibilita na straně zaměstnavatele, který na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není povinen přidělovat práci. Zaměstnanec tedy nemá žádnou jistotu stran toho, jaké množství práce odpracuje a jakého výdělku vlastně dosáhne. Druhým jsou zásadní zvýhodnění či výhodnější režimy co se týká veřejnoprávních pojistných v případě dohody o provedení práce a možnosti hradit daň z příjmu srážkově, nikoliv zálohově.

Přestože se ve zmíněných oblastech zmíněnou novelou nic zásadně nezměnilo a flexibilita zůstala stejná, od uvedené novely řada zaměstnavatelů začala snižovat množství zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zejména s ohledem na zvýšení administrativy a zvýšené náklady (např. kvůli dovolené nebo novým povinným příplatkům).

Posouzení úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v českém zákoníku práce proto tvoří druhou kapitolu analýzy.

Součástí této analýzy je i sběr dat ze zahraničí, které mohou sloužit jako inspirace pro právní úpravu v České republice. Tato data jsou zpracována ve třetí kapitole analýzy. Je však třeba mít na paměti, že nestačí pouze vzít určitou část právní úpravy z jiného právního systému a přenést jej do českého režimu. Pracovněprávní oblast je třeba vnímat v celém kontextu nejen pracovního práva, ale i práva sociálního zabezpečení. Rovněž je třeba dbát na to, že v mnoha zemích je výrazně vyšší participace zástupců zaměstnanců a vůbec vyšší odborová angažovanost. Snažili jsme se však vybrat země, které jsou svým kontextem blízké České republice nebo které by mohly sloužit jako vhodná inspirace.

Ve třetí kapitole uvádíme výsledky dotazníkového šetření, které jsme provedli ve spolupráci s advokátními kancelářemi, které jsou členy mezinárodní aliance Ius Laboris. Oslovili jsme následující advokátní kanceláře s dotazy, které jsou uvedeny v části 3 této analýzy spolu s odpověďmi z jednotlivých zemí:

- 1) KLIEMT.HR Lawyers – Německo,

- 2) Claeys & Engels – Belgie,
- 3) COBALT – Estonsko,
- 4) DITTMAR & INDRENIUS – Finsko,
- 5) NITSCHNEIDER & PARTNERS – Slovensko a
- 6) Lewis Silkin LLP – Spojené království Velké Británie a Severního Irska (dále jen „**Spojené království**“).

Dotazníkové šetření v originálním anglickém jazyce spolu se stručným shrnutím odpovědí v českém jazyce tvoří přílohu této analýzy.

Ve čtvrté kapitole se snažíme nabídnout stručné vyhodnocení a srovnání s ostatními zeměmi, které by mohlo sloužit jako inspirace pro český pracovněprávní kontext.

V závěrečné páté kapitole shrnujeme závěry analýzy a předkládáme několik návrhů, které by mohly sloužit jako inspirace pro českého zákonodávce.

1.1 Seznam právních předpisů

Flexibilní formy zaměstnávání malého rozsahu a s tím související otázky upravují zejména:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“),
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**nařízení vlády č. 590**“)
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**občanský zákoník**“),
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o specifických zdravotních službách**“),
- vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**vyhláška o PLS**“),
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o nemocenském pojištění**“),
- zákon č. 48/1997, o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o veřejném zdravotním pojištění**“),
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o pojistném na sociální zabezpečení**“),
- zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění**“),
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o důchodovém pojištění**“),

- zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“),
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o pobytu cizinců**“),
- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**školský zákon**“),
- zákon č. 252/1997 Sb., o zemědělství, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zemědělství**“),
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „**směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby**“).

2 ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICE

V úvodní části analýzy se budeme zabývat právními aspekty flexibilních forem zaměstnávání v rámci České republiky. Tyto flexibilní formy budeme zejména srovnávat s úpravou pracovního poměru, který jako jediný umožňuje práci na celou stanovenou týdenní pracovní dobu (tzv. full-time). Dohoda o provedení práce také umožňuje práci na celou stanovenou týdenní pracovní dobu, ale pouze do svého maximálního limitu za kalendářní rok, což znamená cca 7,5 týdne až 8 týdnů full-time práce v závislosti na pracovním režimu.

V České republice existují dva základní pracovněprávní vztahy, které umožňují a jsou využívány jako flexibilní formy zaměstnání. V obou případech jde o právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 3 věty druhé zákoníku práce. Konkrétně jde o dohodu o provedení práce podle § 75 zákoníku práce (DPP) a dohodou o pracovní činnosti podle § 76 zákoníku práce (DPČ). Tyto dvě formy pracovněprávního vztahu povětšinou sdílí zákonnou právní úpravu, konkrétně část třetí zákoníku práce. Z tohoto důvodu se naše analýza bude zabývat oběma pracovněprávními vztahy současně. Na několik důležitých rozdílů upozorníme v relevantních místech.

Přestože je možné si sjednat kratší pracovní dobu i v pracovním poměru, a to např. v polovičním rozsahu, z hlediska flexicurity (flexibility a security, tj. jistoty) tato možnost takřka nijak nezvyšuje flexibilitu pracovněprávního vztahu, jelikož v podstatě veškerá omezení (např. z pohledu rozvázání pracovního poměru) zůstávají. Zaměstnavatelé proto v praxi nejsou příliš motivováni, aby zaměstnávali zaměstnance v pracovním poměru, když stejné penzum práce mohou odpracovat i v jiném pracovněprávním vztahu, který je naopak z pohledu zaměstnavatele výrazně flexibilnější a „praktičtější“.

2.1 Vznik vztahu a náležitosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Stejně jako u běžné pracovní smlouvy, i u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zákoník práce stanovuje povinné náležitosti, které musí dohody obsahovat.

V pracovní smlouvě, kterou se zakládá pracovní poměr, musí být podle § 34 odst. 1 zákoníku práce sjednány druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou však náležitosti odlišné.

V dohodě o provedení práce musí být podle § 75 odst. 3 zákoníku práce uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

U dohody o pracovní činnosti zákoník práce v podle § 76 odst. 4 shodně vyžaduje uvedení sjednané práce a doby, na kterou se dohoda uzavírá. Předmětné ustanovení však dále vyžaduje uvedení sjednaného rozsahu pracovní doby.

Jak v dohodě o provedení práce, tak v dohodě o pracovní činnosti je podle § 138 zákoníku práce nutné sjednat i výši odměny z dohody.

Stejně jako u pracovní smlouvy zákon stanovuje, že DPP i DPČ musí být uzavřeny písemně podle § 77 odst. 1 zákoníku práce.

Zákoník práce zároveň vyžaduje, aby zaměstnavatel zaměstnance písemně informoval o obsahu právního vztahu podle § 77a zákoníku práce. Tento paragraf do značné míry kopíruje § 37 zákoníku práce, který tuto povinnost ukládá v případě vzniku pracovního poměru.

Jediný význačnější rozdíl v informační povinnosti vyplývá v povahy samotných dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jelikož zaměstnavatelé nemají povinnost rozvrhnout pracovní dobu v konkrétním rozsahu, zaměstnanci nemusí vědět, kolik práce po nich zaměstnavatel bude chtít. Proto jsou podle § 77a odst. 1 písm. g) zákoníku práce zaměstnavatelé povinni zaměstnance informovat o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden. Naopak z povahy dohod zaměstnavatelé neinformují o aspektech práce přesčas.

Vcelku paradoxně zákoník práce pro dohodu o pracovní činnosti vyžaduje více podstatných náležitostí než v případě pracovní smlouvy. V praxi se však obě dohody (jak DPP, tak DPČ) na rozdíl od běžných pracovní smluv sjednávají v kratší podobě, pouze s minimem dalších náležitostí.

Naopak u pracovních smluv zaměstnavatelé zpravidla kladou větší důraz, aby v samotném textu byly uvedeny i aspekty, které zde nutně být uvedeny nemusí, a to např. základní povinnosti podle § 38 zákoníku práce, povinnosti zaměstnance podle § 301 zákoníku práce či základní aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr se tyto aspekty objevují spíše minimálně nebo v menším rozsahu. Zaměstnavatelé si často chtějí spíše usnadnit administrativní aspekty a připravovat jednodušší písemné vzory dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.1.1 Pracovnělékařské prohlídky

Úprava lékařských prohlídek je podobná jako u pracovního poměru, nikoliv však shodná. Úprava vstupních lékařských prohlídek prošla v roce 2025 několika změnami. Původně se totiž prováděly v odlišných případech než u pracovního poměru, po krátkou dobu byla úprava prohlídek identická jako u pracovního poměru, od 30. září 2025 je úprava prohlídek opět mírnější než u pracovního poměru.

Vstupní prohlídky u pracovního poměru jsou upraveny v § 59 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o specifických zdravotních službách, v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pak v § 59 odst. 1 písm. b) bod 2.

V případě pracovního poměru se vstupní lékařské prohlídky provádí v případech prací, které jsou zařazeny do kategorie druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny vyhláškou o PLS nebo jinými právními předpisy; nejčastěji se jedná o tzv. profesní rizika.

Naopak v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se prohlídky provádí pouze u prací, které jsou rizikové, to znamená v kategorii druhé rizikové, třetí nebo čtvrté podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a zřejmě i v případě práce, je-li její součástí činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny vyhláškou o PLS nebo jinými právními předpisy¹.

¹ Jazykové vyjádření ustanovení je zmatečné a poměrně nejasné, ale záměrem zákonodárce zřejmě bylo, co uvádíme. V praxi se tedy bude nejčastěji jednat o práce s profesním rizikem.

Pokud ale jde o mladistvého zaměstnance, vstupní prohlídka se provádí vždy podle § 247 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

V případě periodických lékařských prohlídek se právní úprava již liší. Podle vyhlášky o PLS se prohlídky povinně provádí v případě prací zařazených do kategorií druhé rizikové, třetí a čtvrté podle § 11 odst. 2 písm. c) a d) vyhlášky o PLS, aniž by zákon stanovoval, zda jde o pracovní poměr, či ne. V případě kategorií první a druhé (nerizikové) se periodické prohlídky provádí, pokud to vyžadují zaměstnavatel nebo zaměstnanec podle § 11 odst. 2 písm. a) a b) vyhlášky o PLS.

Podle § 11 odst. 5 vyhlášky o PLS se ale periodické prohlídky „dále provádějí v případě prací stejného druhu vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud jde o práce v profesním riziku nebo konané podle jiného právního předpisu nebo pokud provádění těchto prohlídek zaměstnanec či zaměstnavatel vyžaduje“. Z textu vyhlášky tak není zřejmé, zda je § 11 odst. 5 zvláštní úpravou, přičemž ostatní ustanovení se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužijí, a provádění prohlídek se tedy vyžaduje u menšího okruhu prací, nebo zda jde pouze o doplňující ustanovení, které by ale bylo ve výsledku nadbytečné, protože povinnost provádět prohlídky v těchto případech by byla stanovena tak či tak.

Ministerstvo zdravotnictví zpracovalo návrh novely, které má změnit (kromě jiného) uvedené ustanovení § 11 odst. 5 vyhlášky o PLS.² Uvedené ustanovení zůstává takřka totožné, pouze je výčet prací doplněn o práce rizikové (tj. všechny práce v kategorii druhé rizikové, třetí a čtvrté). Výčet zůstává nadále uvozen souslovím „se dále provádějí“, nejasnost vztahu ustanovení § 11 odst. 5 vůči § 11 odst. 2 až 4 zůstává. Výčet případů povinných periodických prohlídek je tak totožný jako v případě vstupních prohlídek.

2.1.2 Povinnost zaměstnavatelů sjednávat pracovní poměr

Zákoník práce v § 74 odst. 1 ukládá zaměstnavateli, aby zajišťoval plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Tato zásada (byť deklaratorní povahy) apeluje na zaměstnavatele, aby byli zaměstnanci na dohodách o práci konaných mimo pracovní poměr spíše doplněním pracovní síly zaměstnavatele, která pracuje v běžném pracovním poměru, nikoliv jejím základem.

Tato zásada se dále projevuje v možnosti zaměstnance písemně požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru. Požádá-li písemně zaměstnanec zaměstnavatele, jehož právní vztah u zaměstnavatele v předchozích 12 měsících trval alespoň 180 dní na základě jedné nebo více dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, písemně o zaměstnání v pracovním poměru, má zaměstnavatel podle § 77 odst. 4 zákoníku práce povinnost poskytnout nejpozději do jednoho měsíce odůvodněnou písemnou odpověď. V ní musí uvést důvody, proč zaměstnanci nemůže nabídnout zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel však nemá povinnost sjednat pracovní poměr; zaměstnavatel musí pouze písemně (jakkoliv) odůvodnit odpověď.

² Návrh vyhlášky, kterou se mění vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů, č. j. předkladatele 10260/2025/LEG, dostupné v portálu ODoK, materiály VeKLEP.

2.2 Doba trvání pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměru

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou velmi flexibilní v možnosti prodlužování dob určitých. Zaměstnanci nepožívají stejnou ochranu jako v případě pracovního poměru, který se buď musí sjednat na dobu neurčitou, anebo platí omezení řetězení pracovních smluv na dobu určitou, známé též jako „třikrát a dost“.

Pracovní smlouvu lze podle § 39 odst. 2 zákoníku práce uzavřít na dobu určitou nanejvýše na dobu 3 let. Po skončení sjednané doby trvání pracovní smlouvy je možné smlouvu zopakovat mezi týměm zaměstnancem a zaměstnavatelem pouze dvakrát (to znamená nanejvýše tři navazující pracovní smlouvy na dobu určitou, každá nanejvýše na 3 roky).

Za opakování doby určité se považuje i prodloužení již sjednané pracovní smlouvy na dobu určitou. Po třetí „době určité“ následně může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít již jen pracovní poměr na dobu neurčitou.

Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týměm zaměstnancem a zaměstnavatelem smí trvat nanejvýše 9 let podle § 39 odst. 2 věty třetí zákoníku práce.

Novou pracovní smlouvu na dobu určitou, bez ohledu na ty předešlé, mohou týž zaměstnavatel a zaměstnanec sjednat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce teprve až po uplynutí 3 let od konce poslední smlouvy na dobu určitou.

Zákon umožňuje určitou flexibilitu v případě tzv. zástupů, tj. zastupování dočasně nepřítomného zaměstnance, který je na mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, případně na dovolené přímo navazující na mateřskou dovolenou podle § 217 odst. 5 zákoníku práce. V takovém případě se podle § 39 odst. 2 zákoníku práce neuplatní pravidlo, které zapovídá více než dvě zopakování pracovní smlouvy na dobu určitou, avšak stále platí celkové omezení 9 let.

Obecnou výjimkou, kdy by mohl trvat pracovní poměr na dobu určitou i déle než 9 let, by byly vážné provozní důvody nebo důvody spočívající v povaze práce podle § 39 odst. 4 zákoníku práce. Jedná se však o úzkou výjimku, kterou převážná většina zaměstnavatelů nevyužije (v úvahu připadá např. pracovník financovaný z 10letého grantu).

Uvedené omezení dále podle § 39 odst. 3 zákoníku práce neplatí v případech, kdy zvláštní předpisy přepokládají trvání pracovního poměru po určitou dobu. Typicky jde o cizince, kterým se vydává povolení k přístupu na trh na omezenou dobu.³

Zvláštní výjimku tvoří zaměstnanci agentury práce, kteří jsou dočasně přidělováni k výkonu práce u uživatele. Podle § 39 odst. 6 zákoníku práce omezení řetězení dob určitých podle § 39 odst. 2 zákoníku práce neplatí pro pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou s agenturou práce za účelem dočasného přidělení k uživateli podle § 307a až § 309a zákoníku práce (výkonu práce u jiného zaměstnavatele). Z pohledu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze také zmínit, že kromě pracovní smlouvy může být zaměstnanec agenturou práce dočasně přidělen i na základě dohody o pracovní činnosti (nikoliv však dohody o provedení práce).

³ Například zaměstnanecká karta podle § 42g zákona o pobytu cizinců, modrá karta podle § 42i zákona o pobytu cizinců, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance podle § 42k zákona o pobytu cizinců či povolení k zaměstnání podle § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Pokud dojde k porušení uvedených pravidel, může se zaměstnanec (a i zaměstnavatel) domáhat skutečnosti, že pracovní poměr je uzavřený na dobu neurčitou za splnění podmínek podle § 39 odst. 5 zákoníku práce.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze podle odborných názorů⁴ naproti tomu uzavírat bez dalšího omezení opakovaně, na dobu určitou, vždy podle potřeb zaměstnavatele. Praxe toho hojně využívá. V zákoníku práce však toto výslovně uvedeno není. Proti běžnému pracovnímu poměru tak zaměstnavatelům dohody poskytují podstatně větší flexibilitu, jak plánovat a měnit velikost potřebné pracovní síly ve střednědobém horizontu jednotlivých let, v případě potřeby ale i jednotlivých měsíců.

2.3 Pracovní doba

Zaměstnanci v pracovním poměru musí zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo smluvně dohodnuté kratší pracovní doby (pomineme-li specifické výjimky jako konto pracovní doby). Tato povinnost stanovená v § 34b zákoníku práce je velmi přísná. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci nepřidělí práci ve stanoveném rozsahu, vznikají překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, přičemž zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci za tuto dobu poskytnout náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku (což v praxi zpravidla znamená více, než je zaměstnancova základní mzda).

Naproti tomu dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr umožňují mnohem větší flexibilitu, jelikož nepodléhají stejným pravidlům o rozvržení pracovní doby, které zákon stanoví pro běžný pracovní poměr.

Výše uvedená povinnost v § 34b zákoníku práce se vztahuje pouze na pracovní smlouvy a část třetí zákoníku práce o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr podává vlastní úpravu rozvrhování pracovní doby.

Jak již bylo uvedeno, u DPČ je sice podle § 76 odst. 4 zákoníku práce nutné sjednat rozsah pracovní doby, ale zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci práci v tomto sjednaném rozsahu. Jedná se pouze o maximální rozsah sjednané pracovní doby, nikoliv o přesný rozsah sjednané pracovní doby narozdíl od běžného pracovního poměru.⁵

Zaměstnavatel nemá ze zákona povinnost přidělovat práci zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. V praxi může proto nastat situace, kdy zaměstnavatel nerozvrhne zaměstnanci práci vůbec. Zaměstnavatel je pouze na základě § 77a odst. 1 písm. g) zákoníku práce povinen informovat zaměstnance o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden a o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období. Což však opět neznamená, že by měl povinnost přidělit práci nebo rozvrhnout pracovní dobu v konkrétním nebo předem známém rozsahu.

Výrazně flexibilnější je pak zákonná úprava povinnosti seznámit zaměstnance s písemným rozvrhem pracovní doby. Zaměstnavatel má podle § 84 zákoníku práce povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby zaměstnance v pracovním poměru a seznámit jej s ním nebo jeho změnami

⁴ Viz např. výkladové stanovisko AKV č. 4 (VIII.), dostupné online zde: www.akvpravo.cz/wp-content/uploads/54_stan120411.doc.

⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

nejpozději 2 týdny, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (v případě konta pracovní doby 1 týden), pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiné době seznámení.

Naproti tomu podle § 74 odst. 2 zákoníku práce v případě zaměstnanců pracujících na základě některé z dohod postačí, pokud tak zaměstnavatel učiní pouze nejméně 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiné době seznámení. V praxi lze tuto dobu seznámení ještě více zkrátit a často se tak i paušálně v DPČ či DPP činí.

Prozatím neexistuje rozhodnutí soudu, které by stanovovalo limity, v jaké minimální době musí zaměstnanec být seznamován s rozvrhem. Domníváme se, že stále možné obecné zkrácení je na alespoň 48 hodin předem. Lze se setkat s odvážnějšími názory, a to jen v délce 24 hodin.⁶ V každém případě lze tuto minimální dobu překlenout individuální dohodou zaměstnance a zaměstnavatele pro daný případ. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci s krátkým předstihem např. zavolá, že má začít konat práci, a zaměstnanec bude souhlasit, nedojde k porušení uvedené povinnosti, protože se *ad hoc* dohodnou na kratší době seznámení s rozvrhem.

2.3.1 Rozsah pracovní doby u dohod prací konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stanovuje pevné limity stran maximální délky pracovní doby v určitém časovém horizontu. U dohody o provedení práce smí zaměstnanec pro jednoho zaměstnavatele odpracovat podle § 75 odst. 1 nanejvýše 300 hodin za kalendářní rok. V případě, že má zaměstnanec více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele, platí limit 300 hodin za kalendářní rok podle § 75 odst. 2 zákoníku práce dohromady pro všechny tyto dohody o provedení práce.

U dohody o pracovní činnosti pak zákoník práce v § 76 odst. 2 stanovuje limit nanejvýše poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Konkrétní týdenní limit bude záviset na práci vykonávané zaměstnancem, zejména na pracovním režimu. Typicky se bude jednat o 20 hodin týdně v průměru (pro 40hodinovou týdenní pracovní dobu), ale může být i nižší, tedy 19,375 hodiny týdně v průměru (pro 38,75hodinovou týdenní pracovní dobu) či 18,75 hodiny týdně v průměru (pro 37,5hodinovou týdenní pracovní dobu).⁷ Tento limit ovšem zákon podle § 76 odst. 3 zákoníku práce neposuzuje za jednotlivé týdny, nýbrž za celé období, na kterou je dohoda o pracovní činnosti uzavřena, a to maximálně až za období 52 týdnů (tzv. vyrovnávací období).

Tato možnost značně zvyšuje flexibilitu, kdy je možné, aby zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti pracoval vždy podle aktuální potřeby zaměstnavatele. Není totiž nutné pracovní dobu rozvrhovat předem na celé období, a tedy směny plánovat dlouho dopředu. Naopak zaměstnavatel může operativně postupovat po jednotlivých měsících, případně i týdnech a rozvrhovat pracovní dobu pouze na tak dlouhé období, jaké vyhovuje jeho provozním potřebám. Zároveň může střídat období s velkým a malým rozsahem práce, tedy je klidně možné, aby zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti po

⁶ Viz např. výkladové stanovisko AKV č. 7 (XXXI.), dostupné online zde: <https://www.akvpravo.cz/wp-content/uploads/vykladova-stanoviska-xxxi-kolin-listopad-23.pdf>.

⁷ Viz např. výkladové stanovisko AKV č. 4 (XXVI.), dostupné online zde: https://www.akvpravo.cz/wp-content/uploads/106_stanxxvi.docx.

určitou dobu pracovali stejný počet hodin jako zaměstnanec v pracovním poměru, či dokonce více, když v jinou dobu v rámci daného vyrovnávacího období budou pracovat méně či vůbec. Oproti tomu v případě pracovního poměru by zaměstnavatel měl ideálně rozvrhnout pracovní dobu na celé vyrovnávací období předem v plném rozsahu.

Jak již bylo uvedeno, s písemným rozvrhem pracovní doby musí zaměstnavatel zaměstnance na dohodě seznámit nejpozději 3 dny před začátkem směny, nebo období, na které je pracovní doba rozvržena, není-li sjednáno jinak. V krajním případě je tak možné dokonce seznamovat zaměstnance pouze s jednotlivými směny. Výhodou je provozní flexibilita, kdy zaměstnavatel nemusí po určitou dobu zaměstnance vůbec vyžadovat, ať již z provozních důvodů, nebo z nutnosti vyrovnat množství rozvržené pracovní doby, a teprve v případě potřeby vyžadovat práci.

Jediným zákonným požadavkem v tomto směru tedy zůstává, aby průměrná pracovní doba za dobu uzavření dohody o pracovní činnosti (nejvýše za 52 týdnů) nepřekročila příslušný týdenní průměr (tj. zpravidla 20 hodin týdně, popřípadě méně). To, jakým způsobem zaměstnavatel docílí toho, aby tato hodnota nebyla překročena, je pak pouze na něm.

Někdy se v praxi setkáváme s přístupem, kdy se dohoda o pracovní činnosti uzavírá za účelem výkonu velkého množství práce během krátkého období (přesahujícího týdenní průměr). Dohoda o pracovní činnosti se v takovém případě uzavře na delší časové období, ale zaměstnanec koná velké množství práce pouze v některém období, přičemž během zbývajících doby trvání dohody o pracovní činnosti práci nekoná. Toto „prázdné“ období slouží k vyrovnání průměru konané práce za celé období trvání dohody o pracovní činnosti. Například se uzavře dohoda o pracovní činnosti na dobu 52 týdnů, kdy limitem je 20 hodin v průměru za týden, tj. celkem 1040 hodin. Zaměstnanec pracuje pouze prvních 20 týdnů, kdy průměrně odpracuje 52 hodin týdně (tj. celých 1040 hodin), a zbývajících 32 týdnů nepracuje vůbec. Tento postup považujeme za účelový a v rozporu se zákoníkem práce. Jeho účelem totiž je pouze obcházet limity vyplývající z právní úpravy dohody o pracovní činnosti.⁸

2.3.2 „Samorozvrhování“ pracovní doby zaměstnancem

Zákoník práce v § 87a umožňuje sjednání režimu tzv. samorozvrhování pracovní doby ze strany zaměstnance (viz § 77 odst. 2 zákoníku práce, který dané ustanovení nevylučuje). Podstatou dané právní úpravy je, že zaměstnavatel si může se zaměstnancem písemně sjednat, že zaměstnanec si bude pracovní dobu do směn rozvrhovat sám. Tím se přenáší dispoziční oprávnění ohledně rozvrhování pracovní doby na zaměstnance.

Z pohledu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zajímavé, že zaměstnanec pracující na základě některé z těchto dohod není omezen konkrétním rozsahem pracovní doby, kterou by musel za týden nebo jiné období odpracovat. Platí zde pouze celkový limit, který vyplývá z dohody o provedení práce (300 hodin za kalendářní rok), nebo z dohody o pracovní činnosti (polovina stanovené týdenní pracovní doby v průměru za týden).

Zaměstnanec je v rozvrhování pracovní doby omezen pouze tím, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin podle § 87a odst. 2 písm. a) ve spojení s § 83 odst. 1 zákoníku práce.

⁸ Obdobně viz poslední bod výkladového stanoviska AKV č. 6 (XVIII.), dostupné online zde: www.akvpravo.cz/wp-content/uploads/91_stanxviii.doc.

V praxi je z pohledu zaměstnavatele vhodné, aby si se zaměstnancem sjednal další limity rozvrhování pracovní doby, např. aby zaměstnanec nepracoval o víkendu (v sobotu a neděli), v noci (mezi 22. a 6. hodinou) nebo ve svátky, aby se vyloučilo poskytování příplatků k odměně podle § 138 zákoníku práce. Zaměstnavatel samozřejmě může limity přizpůsobit svým dalším provozním potřebám a stanovit, že zaměstnanec si může rozvrhovat pracovní dobu např. pouze v pracovní doby mezi 9. a 17. hodinou.

Samorozvrhování se může aplikovat jak při výkonu práce na dálku, tak i při práci na pracovišti zaměstnavatele. Současná právní úprava tomuto neklade žádná omezení. Je důležité zdůraznit, že „samorozvrhování“ pracovní doby nezbavuje zaměstnavatele povinnosti evidovat pracovní dobu podle § 96 zákoníku práce.

V dalším při samorozvrhování platí stejné podmínky jako u pracovního poměru, tj. například povinnost vytvořit tzv. záložní nebo fiktivní rozvrh pracovní doby pro případy překážek v práci, čerpání dovolené, pracovních cest a další účely podle § 87a odst. 2 písm. c).

2.3.3 Práce přesčas

Dalším souvisejícím aspektem je úprava práce přesčas, tedy práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn podle § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

Práce přesčas se však použije pouze v případě pracovního poměru. Pravidla pro práci přesčas se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují, jelikož nekonají práci „nad stanovenou týdenní pracovní dobu“, a to kvůli maximálnímu rozsahu práce, kterou lze na základě některé z dohod konat.

Obdobně ani ustanovení § 138 zákoníku práce, které zakotvuje analogickou aplikaci příplatků ke mzdě (§ 114a až § 118 zákoníku práce) na odměnu z dohody, nepočítá s příplatkem za práci přesčas podle § 114 zákoníku práce. Podle zákoníku práce se tedy ani příplatek k odměně neposkytuje za práci přesčas.

Výkon práce zaměstnance, který pracuje podle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, proto nikdy nelze klasifikovat jako práci přesčas a ani mu za tuto dobu nemůže příslušet příplatek za práci přesčas.⁹

2.3.4 Délka směny a doba odpočinku

To však neznamená, že může takový zaměstnanec pracovat bez omezení. Pravidla týkající se délky směny a nepřetržitých odpočinků (denních a týdenních) jsou totožná jako u pracovního poměru. Zde zákoník práce nerozlišuje právní vztahy, ale z jejich povahy bude často u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jednodušší naplnit povinnosti v oblasti dob odpočinku.

⁹ Shodně viz kapitolu 4.5.1 Práce přesčas. In Bukovjan Petr et al. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Olomouc: ANAG. 2024. ISBN 978-80-7554-411-7.

Maximální délka směny činí 12 hodin (§ 83 zákoníku práce) a zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích podle § 90 odst. 1 zákoníku práce (u mladistvých 12 hodin), který může ale za podmínek § 90 až § 90b zkrácen, a také nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin podle § 92 odst. 1 zákoníku práce (u mladistvých 48 hodin), který může za podmínek § 92 zákoníku práce zkrácen.

2.3.5 Zvláštní úprava v zemědělství

S účinností od 1. ledna 2026 bude do zákona o zemědělství vložena nová zvláštní úprava dohody o provedení práce použitelná v ovocnářství a při pěstování zeleniny.¹⁰

Speciální dohoda o provedení práce umožní zaměstnancům, aby od 1. dubna do 30. listopadu příslušného kalendářního roku odpracovali až 1280 hodin na základě takové dohody od provedení práce.

Uvedené časové období zahrnuje 244 kalendářních dnů, což znamená 34 celých týdnů a 6 dnů. Rozsah práce, který bude možno konat na základě této dohody o provedení práce, odpovídá práci po stanovenou 40hodinovou týdenní pracovní dobu po dobu 32 týdnů (v případě 37,5hodinového týdenní pracovní doby pak jde o 34 týdnů, přičemž 5 hodin zbyde).

Zmíněná dohoda o provedení práce tedy *de facto* umožní práci po stanovenou týdenní pracovní dobu po celé období, na které může být uzavřena (přesněji po období, kdy může být konána práce).

Vzhledem k tomu, že budoucí věta poslední § 6 odst. 1 zákon o zemědělství vylučuje aplikaci § 75 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce, znamená to, že doba práce na tuto dohodu o provedení práce se nebude započítávat do celkového limitu práce, kterou může zaměstnanec konat na základě všech dohod o provedení práce u jediného zaměstnavatele (§ 75 odst. 2) – tedy dalších až 300 hodin za kalendářní rok.

Celkový rozsah práce konané na základě dohod o provedení práce u jediného zaměstnavatele tedy může být až 1580 hodin za kalendářní rok. Jediným limitem zůstane zákaz plynoucí z § 34b odst. 2 zákoníku práce, podle něž nemůže zaměstnanec konat na základě více pracovněprávních vztahů u jednoho zaměstnavatele práce, které jsou stejně druhově vymezené (s výjimkou uvedenou v § 34 odst. 2 větě druhé).

Dohoda o provedení práce v zemědělství bude omezena na práce spočívající pouze v ve sklizni, péči o porost včetně odstraňování nadbytečných částí rostlin, posklizňové úpravě, třídění, skladování nebo balení a přípravě k přepravě při produkci stanovených druhů ovoce a zeleniny (budoucí § 6 odst. 1 věta první zákona o zemědělství).

Dále bude dohoda o provedení práce v zemědělství podle budoucího § 6 odst. 2 zákona o zemědělství omezena na zaměstnavatele, kteří byli v dotačním období předcházejícím kalendářnímu roku, na jehož stanovené období bude dohoda o provedení práce sjednána, podle nařízení vlády upravujícího poskytování přímých plateb zemědělcům¹¹ příjemcem podpor vázaných na produkci:

¹⁰ Zákon č. 360/2025 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele.

¹¹ Nařízení vlády č. 83/2023 Sb., o stanovení podmínek poskytování přímých plateb zemědělcům, ve znění pozdějších předpisů

- a) ovocných druhů s velmi vysokou pracností,
- b) ovocných druhů s vysokou pracností,
- c) zeleninových druhů s velmi vysokou pracností nebo
- d) zeleninových druhů s vysokou pracností.

Uvedená dohoda o provedení práce navíc bude požívat možností slevy na pojistném ve výši 7,1 % na straně zaměstnance podle budoucích § 7f a § 7g zákona o pojistném na sociální zabezpečení ve znění účinném od 1. ledna 2026.

Uvedená právní úprava působí poměrně nekonceptně, když na základě již velice flexibilní dohody o provedení práce umožňuje práci takřka po stanovenou týdenní pracovní dobu, a ještě umožňuje, aby zaměstnanec neodváděl pojistné na sociální zabezpečení z takové práce (může uplatnit slevu ve výši pojistného). Nakonec je poměrně nezvyklé omezení pouze na vybraný okruh zaměstnavatelů (konkrétní odvětví), který je ještě omezen na příjemce veřejných dotací.

2.4 Překážky v práci a náhrada odměny

Úprava překážek v práci se také liší. Přestože zaměstnanci pracující na základě DPP a DPČ mohou čerpat stejné překážky v práci jako zaměstnanci v pracovním poměru, náhrada odměny z dohody přísluší pouze za užší okruh překážek v práci.

Podle § 77 odst. 3 zákoníku práce zaměstnancům pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší náhrada z odměny po dobu jiných důležitých osobních překážek v práci, kterými jsou například uzavření manželství, vyšetření nebo ošetření. Náhrada z odměny nepřísluší ani u překážek z důvodu obecného zájmu (§ 200 až § 205). Tyto náhrady odměny přísluší pouze tehdy, když se tak zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne nebo tak zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem.

Zaměstnanci tak automaticky nepřísluší náhrada například v těchto v praxi častých a citlivých situacích:

- a) v době vyšetření či ošetření podle bodu 1 přílohy k nařízení vlády č. 590,
- b) v případě úmrtí podle bodu 7 přílohy k nařízení vlády č. 590,
- c) uzavření manželství nebo partnerství bodu 5 přílohy k nařízení vlády č. 590
- d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze podle § 203 odst. 2 písm. d) zákoníku práce,
- e) k odborové činnosti podle § 203 odst. 1 zákoníku práce nebo
- f) v době pracovního volna souvisejícího s akcí pro děti a mládež podle § 203a zákoníku práce.

Právo na náhradu odměny z dohody vzniká zejména v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele nebo v případě dočasné pracovní neschopnosti podle § 194 zákoníku práce, pokud je zaměstnanec v daném období účasten nemocenského pojištění (viz dále).

2.5 Dovolená

Na základě novely zákoníku práce mají zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti s účinností od 1. ledna 2024 nárok na dovolenou, a to za obdobných podmínek jako zaměstnanci, kteří pracují v pracovním poměru.

Aby zaměstnanci s DPP nebo DPČ vzniknul nárok na dovolenou, musí podle § 213 zákoníku práce právní vztah trvat nepřetržitě alespoň 4 týdny (28 kalendářních dnů) a zaměstnanec musí zároveň odpracovat alespoň 80 hodin (čtyřnásobek fiktivní týdenní pracovní doby, která je pro účely dovolené u dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr stanovena vždy právě na 20 hodin). V mnohých případech, kdy je dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednán na krátkou dobu (například jako odměna pro přednášejícího na konferenci nebo intenzivní výpomoc po dobu 3 týdnů) nebo na malý rozsah práce (například vyučující přednášející 1,5 hodiny za týden po dobu školního roku) nárok na dovolenou ze zákona nevznikne.

Pro účely výpočtu dovolené zákon v § 77 odst. 8 stanoví fikci, že délka týdenní pracovní doby činí 20 hodin týdně. Výpočet práva na dovolenou funguje stejně jako v pracovním poměru. Zjednodušeně řečeno se provede podle vzorce, kdy za každých odpracovaných 20 hodin vznikne nárok na 1/52 (asi 1,92 %) roční výměry dovolené.

Praxe se stále učí čerpat dovolenou zaměstnanců na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě zaměstnanců, typicky na dohodu o pracovní činnosti, kteří pracují pravidelně, např. pondělí až pátek 4 hodiny denně, nebo 2 dny v týdnu 8 hodin apod., čerpání dává smysl a standardně probíhá jako u zaměstnanců v pracovním poměru. U velké části dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr však dochází k práci jen nepravidelně, když ji zaměstnavatel potřebuje. V takovém případě příliš k čerpání nedochází – je totiž nutné kvůli takovému čerpání naplánovat směnu, na dobu, kdy zaměstnavatel po zaměstnanci nepotřebuje práci, což je poměrně neintuitivní. Často je proto dovolená řešena až při skončení dohody, kdy je zaměstnanci za nevyčerpanou dovolenou (nezřídka veškerou dovolenou za celou dobu trvání dohody) vyplacena náhrada odměny – dovolená je tzv. proplacena.

V případě, že dojde k bezprostřednímu navázání jedné dohody na předcházející dohodu (bez ohledu na to, zda jde o DPP či DPČ, příp. pracovní poměr) u stejného zaměstnavatele, je nutné použít pravidlo § 216 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého se právní vztahy považují za jeden pokračující pro účely dovolené. Tedy pokud na dohodu o pracovní činnosti, která skončí k 31. 12. 2024, naváže k 1. 1. 2025 nová dohoda o pracovní činnosti, nárok na dovolenou se zaměstnanci přenáší do nové dohody. Odborná literatura dovozuje, že mezi vztahy může být i prodleva, kdy by zaměstnanec jinak nepracoval, tedy den pracovního klidu (např. typicky státní svátek, tedy dohoda by byla uzavřena od 2. 1. 2025).¹²

2.6 Odměňování

Obecná ustanovení o odměňování uvedená v zákoníku práce se na základě § 77 odst. 2 písm. e) v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužijí. Pro dohodu z odměny má zákoník práce zvláštní pravidla, přičemž její režim je o něco flexibilnější oproti pracovnímu poměru.

¹² Viz např. BOGNÁROVÁ, Věra. § 216 [Pojmy; postup při posuzování nároku]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 998.

Pro odměnu z dohody platí ustanovení o minimální odměně stejně jako u minimální mzdy v pracovním poměru podle § 111 zákoníku práce. Horní hranice samozřejmě stanovená není, ale v praxi často vychází z limitů, které vyplývají z nemocenského pojištění nebo z úpravy daně z příjmů.

Pokud odměna z dohody o pracovní činnosti dosáhne maximálně 4.499 Kč, odměna nebude předmětem daně z příjmů ani odvodů na sociální nebo zdravotní pojištění. Pro dohodu o provedení práce platí limit 11.499 Kč – za splnění určitých podmínek se neodvádí pojistná na sociální zabezpečení (či příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) ani zdravotní pojištění. Tyto částky tak tvoří pomyslné psychologické limity výše odměny z dohody (více viz v kapitole 2.9 Daně, veřejnoprávní pojistná).

Uvedené částky se postupem času valorizují a zvyšují. Podle § 7a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění jsou zaměstnanci na základě dohody o provedení práce účastni nemocenského pojištění, pokud jejich příjem dosáhne alespoň částky odpovídající 25 % průměrné mzdy¹³ zaokrouhlené na celé pětisetkoruny dolů. Pro rok 2026 proto částka pro dohodu o provedení práce bude činit 11.999 Kč měsíčně.

Zaměstnanci pracující na základě některé z dohod z povahy jejich právního vztahu nikdy nevykonávají práci přesčas, a tudíž jim nepřísluší příplatek za práci přesčas.

2.6.1 Práce v noci, v sobotu a neděli a ve ztížení pracovním prostředí a možnost jejich paušalizace

Naopak, stejně jako zaměstnanci v běžném pracovním poměru, mají zaměstnanci pracující na některou z dohod právo na příplatek v případě práce v noci podle § 116, práce ve ztížení pracovním prostředí podle § 117 nebo práce v sobotu a v neděli podle § 118 zákoníku práce.

Zákon umožňuje zaměstnavatelům, aby se se zaměstnancem dohodli na jiném způsobu poskytování příplatku. Podle § 138 zákoníku práce je ale oproti pracovnímu poměru možná tzv. paušalizace těchto příplatků, tedy sjednání, že tyto příplatky jsou zahrnuty již v „základní“ odměně za předpokladu, že:

- a) je současně sjednán rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto, a
- b) je sjednána výše příplatků podle § 116 až 118 zákoníku práce, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty.

V případě, že zaměstnanec pracuje ve větším než takto sjednaném rozsahu, přísluší mu příplatek nad rámec sjednaného rozsahu.

V případě, že je odměna z dohody sjednána s přihlédnutím k práci ve ztížených pracovních režimech, je nutné mít na paměti, že se v odměně z dohody skrývá tento příplatek, který je poskytován k základní odměně z dohody. Proto je nutné důsledně kontrolovat, aby odměna zaměstnance z dohody při odečtení příplatků, které zaměstnanci přísluší z titulu práce ve ztížených podmínkách nebyla nižší nežli minimální mzda, jak ukládá § 111 odst. 1 zákoníku práce. Jinými slovy, aby nebyla zaměstnanci

¹³ Průměrná mzda se zjišťuje postupem podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Při výpočtu se vychází z všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok předcházející o 2 roky.

poskytována odměna z dohody, která by byla pod stanovenou minimální mzdou i přesto, že je odměna z dohody spolu s paušalizovanými příplatky vyšší.

V praxi však toto nové ustanovení zavedené od 1. srpna 2024 přináší celou řadu obtíží a stále se vedou diskuze, jak ho správně implementovat. Příliš mnoho zaměstnavatelů ho proto nevyužívá.

Současně uvedené příplatky za práci v sobotu a neděli (§ 118 odst. 1 zákoníku práce) a za práci v noci (§ 116 zákoníku práce) umožňují sjednat příplatky v odlišné minimální výši nebo sjednat jiný způsob určení příplatků, což je však totožná úprava jako v případě pracovního poměru. Např. sjednání, že výše příplatku je 10 Kč za hodinu nebo 500 Kč za kalendářní měsíc. Pouze se nesmí jednat o nulovou nebo zanedbatelnou částku.¹⁴ Toto ustanovení se jeví jako daleko praktičtější a hlavně jednoznačnější než paušalizace dle novelizovaného § 138 zákoníku práce.

2.6.2 Práce ve svátek

Zaměstnanci pracující na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr mají také slabší postavení v případě, že nepracují kvůli svátku. V pracovním poměru podle 115 odst. 3 zákoníku práce platí, že zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. V případě dohod však zpravidla tento případ nenastane.

Aby se jednalo o obvyklý pracovní den, musí zaměstnanec mít podle našeho názoru alespoň částečně pravidelný rozvrh pracovní doby. Pokud zaměstnavatelé rozvrhují pracovní dobu nepravidelně jen na dny, kdy zaměstnance skutečně potřebují, a zároveň nepotřebují výkon práce ve svátek, lze těžko dovodit, že by zaměstnavatel měl takovému zaměstnanci rozvrhovat fiktivně pracovní dobu právě na svátky (ať už jen některé nebo všechny).

2.7 Náhrada nákladů při práci na dálku

Zaměstnancům v pracovním poměru přísluší podle § 190a odst. 1 zákoníku práce náhrada nákladů při výkonu práce na dálku, ať již ve formě náhrady skutečně vzniklých nákladů podle § 190a odst. 1 písm. a), nebo ve formě paušální částky náhrady nákladů podle § 190a odst. 1 písm. b) (je-li tak sjednáno nebo je-li přiznána vnitřním předpisem). Pokud by zaměstnavatel nechtěl poskytovat žádnou náhradu nákladů, musí si tak se zaměstnancem písemně předem sjednat podle § 190a odst. 2.

Naopak v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náhrada nákladů nepřísluší podle § 190a odst. 7 zákoníku práce, pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem výslovně nesjedná, že náhrada nákladů zaměstnanci přísluší.

¹⁴ Viz odst. 32 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 18. ledna 2018, č. j. 4 Ads 176/2017-26.

2.8 Zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jednou z hlavních výhod dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je jejich velká flexibilita v oblasti skončení těchto právních vztahů.

2.8.1 Dohoda o skončení

Právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti lze stejně jako běžný pracovní poměr zrušit dohodou ke sjednanému dni.

2.8.2 Okamžité zrušení dohody

Právní vztah založený některou z dohod lze zrušit také okamžitým zrušením, avšak pouze v případech, kdy okamžité zrušení umožňuje zákon u pracovního poměru a je-li tak v dohodě sjednáno.

Důvody okamžitého zrušení právního vztahu založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti jsou totožné jako v případě pracovního poměru.

Podle § 55 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel právní vztah založený některou z dohod zrušit výjimečně tehdy:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Podle § 55 odst. 2 se aplikuje tzv. ochranná doba (omezení okamžitého zrušení) v případě některých zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit právní vztah založený dohodou s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec může podle § 56 odst. 1 okamžitě zrušit právní vztah založený dohodou, jestliže

- a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil odměnu nebo náhradu odměny anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

V případě okamžitého zrušení ze své strany zaměstnanec má podle § 56 odst. 2 zákoníku práce právo na náhradu odměny ve výši průměrného výdělku, která odpovídá délce výpovědní doby (tj. zpravidla 15 dnů).

2.8.3 Výpověď dohody

Zajímavější rozdíl nastává v případě výpovědi. Narozdíl od běžného pracovního poměru, u kterého zákon předkládá zaměstnavateli taxativní výčet možností, pro které lze rozvázat pracovní poměr výpovědí, umožňuje zákonná úprava u dohod nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavateli zrušit právní vztah výpovědí z jakéhokoliv nebo i bez uvedení výpovědního důvodu.

Jedná se o zásadní rozdíl, kdy možnost výpovědi bez udání důvodu má u pracovního poměru jen zaměstnanec.

I když je formálně možné dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, nemůže se podle našeho názoru jednat o diskriminační důvod.¹⁵ Zaměstnanec by se totiž mohl z důvodu diskriminace domoci neplatnosti výpovědi, přičemž pokud zaměstnanec před soudem uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany zaměstnavatele došlo k diskriminaci, je zaměstnavatel povinen dokázat, že k ní nedošlo,¹⁶ což může být poměrně obtížné.

Výpovědní doba pak na rozdíl od výpovědních důvodů v pracovním poměru, která činí jeden nebo dva měsíce podle § 51 odst. 2 zákoníku práce, trvá podle ustanovení § 77 odst. 5 písm. b) zákoníku práce pouze 15 dní, přičemž začíná plynout v den doručení výpovědi.

2.8.4 Možnost sjednat jiné důvody skončení dohody

Zcela největší flexibilitu při zrušování právního vztahu založeného některou z dohod zákon umožňuje v tom, že dává stranám možnost si sjednat způsoby zrušení dohody odlišným způsobem, resp. sjednat si zcela nové způsoby.

Ustanovení § 77 odst. 5 zákoníku práce totiž celé ustanovení o upravující zrušení právního vztahu uvádí následujícím způsobem: „*Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit...*“, přičemž následuje výčet jednotlivých způsobů zrušení.

To znamená, že je například přípustné sjednat kratší nebo i delší výpovědní dobu (kratší u pracovního poměru sjednat nelze podle § 51 odst. 3 *a contrario*). Teoreticky zákon připouští i sjednání odlišné délky výpovědní doby pro zaměstnance a zaměstnavatele (což je opět u pracovního poměru výslovně vyloučeno).

Podle rozsudku Nejvyššího soudu z roku 2020 lze sjednat 5denní výpovědní dobu v případě dohody o pracovní činnosti při zachování možnosti vypovědět bez uvedení důvodu.¹⁷

Také je možné sjednat zcela nové způsoby a důvody rozvázání, zákoník práce ponechává stranám volnost (samozřejmě v mezích základních principů pracovního práva). V praxi se však s jinými způsoby rozvázání lze setkat jen vzácně, snad jen s výjimkou sjednání zkušební doby (lze-li ji vůbec považovat za „nový“ způsob rozvázání), která se občas v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr vyskytuje.

¹⁵ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2410/2020 ze dne 16. 3. 2021, kde bylo za neplatné prohlášeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době, i když v něm nebyl v souladu se zákoníkem práce uveden žádný důvod.

¹⁶ Viz § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

2.8.5 Ochrana zaměstnance

Přes velkou flexibilitu však zákon pamatuje i na ochranu zaměstnance. Zaměstnanec má na základě § 77 odst. 7 zákoníku práce právo požádat zaměstnavatele, aby ho písemně informoval o důvodech, které ho vedly k výpovědi, má-li zaměstnanec za to, že nastal některý ze zákonem vyjmenovaných důvodů.

Konkrétně má-li zaměstnanec za to, že dostal výpověď proto, že

- se zákonným způsobem domáhal
 - práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b,
 - práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo
 - práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo
- zaměstnavatele požádal o
 - zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4,
 - úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo 241a,
 - čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo
- tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191 zákoníku práce.

Zaměstnanec musí toto své právo písemně uplatnit u zaměstnavatele do 1 měsíce od doručení výpovědi.

Zaměstnavatel je bez zbytečného odkladu po písemné žádosti povinen zaměstnance písemně informovat o skutečných důvodech, které jej vedly k výpovědi dohody.

2.8.6 Odstupné

Další nespornou výhodou je, že zákon explicitně vylučuje v § 77 odst. 2 písm. c) v případě ukončení dohody využití ustanovení o odstupném. Zákon tak s rozvázáním dohody, byť výpovědí ze strany zaměstnavatele, nespojuje vznik nároku na odstupné a ponechává tuto možnost pouze stranám dohody, aby ji případně sjednaly.

2.9 Daně, veřejnoprávní pojistná a další povinné odvody

Jednou z největších výhod (a důvodem) popularity dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je skutečnost, že do určité výše odměny z dohody příjem není předmětem veřejnoprávních odvodů.

2.9.1 Dohoda o provedení práce

Především příjmy na základě dohody o provedení práce jsou zcela nejsou předmětem pojistného na sociální pojištění a na zdravotní pojištění a od příspěvku na státní politiku zaměstnanosti až do výše 11.499 Kč měsíčně. Zaměstnanec ani není účasten nemocenského pojištění podle § 7a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

Uvedená částka nově podléhá pravidelné valorizaci, mnoho let totiž zůstávala ve stejné výši 10 000 Kč měsíčně. Valorizace je nastavena zákonem o nemocenském pojištění v § 7a odst. 1 na úroveň 25 % průměrné mzdy vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí, zaokrouhlené na celé pětisetkoruny dolů.

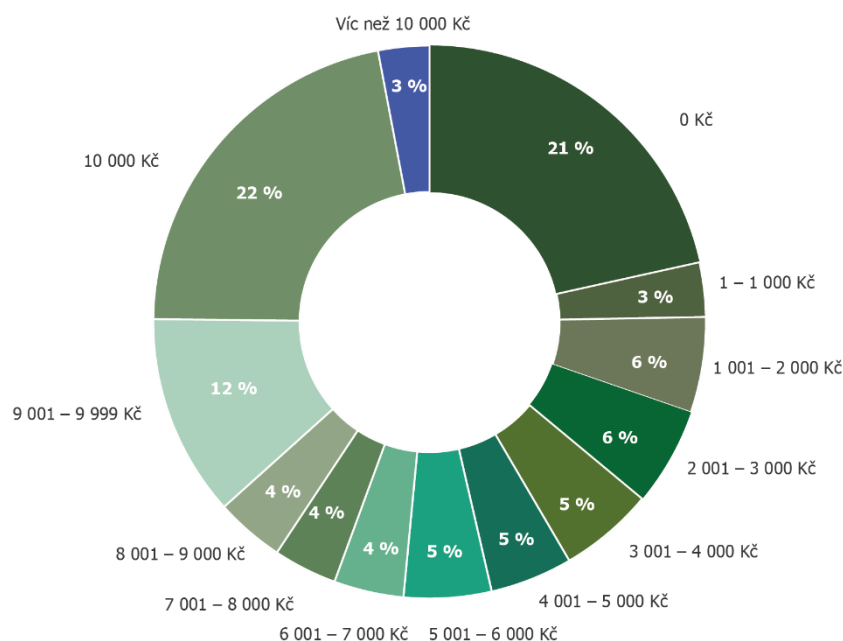
Jak jsme zmínili výše, uvedená hranice příjmů v praxi tvoří psychologickou hranici. Ze statistik zveřejněných Českou správou sociálního zabezpečení v říjnu 2024 vyplývá,¹⁸ že tehdejší rozhodnou hranici příjmu pro účast na nemocenském pojištění ve výši 10.000 Kč překročila pouze 3 % hlášených dohod o provedení práce. Vedle toho bylo hlášeno 21 % dohod o provedení práce s nulovým příjmem. To znamená, že z celkového počtu 1 010 946 hlášených dohod o provedení práce bylo přibližně 870 000 dohod o provedení práce, ze kterých plynul příjem bez povinnosti odvodu pojistného.

Vedle toho je pozoruhodné (ale nepřekvapivé), že zdaleka nejčastější příjem bylo rovných 10.000 Kč, tedy přesně hranice rozhodná pro (ne)účast na nemocenském pojištění, a tedy pro povinnost veřejnoprávních odvodů. Celkem 22 % dohod o provedení práce mělo v měsíci července 2024 přesně tento příjem.

Zajímavé rovněž je, že veškeré dohody o provedení práce (1 010 946) uzavřelo pouze 850 873 zaměstnanců. To znamená, že nezanedbatelné množství zaměstnanců mělo uzavřeno více dohod o provedení práce.

¹⁸ Zdroj: Za první měsíc povinné registrace DPP nahlásili zaměstnavatelé přes 1 milion dohod o provedení práce, dostupné zde: www.cssz.cz/-/za-prvni-mesic-povinne-registrace-dpp-nahlasili-zamestnavatele-pres-1-milion-dohod-o-provedeni-prace.

Níže přikládáme graf od České správy sociálního zabezpečení – počet dohod o provedení práce podle příjmu:



2.9.2 Dohoda o pracovní činnosti

O něco méně štědrá je úprava u dohody o pracovní činnosti, kdy zákon o nemocenském pojištění na základě komplikovaného valorizačního vzorce v § 6 odst. 2 aktuálně osvobozuje od odvodů příjmy do výše 4.499 Kč měsíčně. Jedná se tedy o stejnou úpravu jako u pracovního poměru.

2.9.3 Společně k oběma dohodám

V případě překročení uvedených limitů z dohod jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. V případě, že má zaměstnanec více stejných dohod u téhož zaměstnavatele, výdělky se sčítají.

Tato úprava v praxi vede k zajímavým situacím, kdy se zaměstnancům může vyplatit pracovat méně než více, protože po překročení rozhodné hranice jejich výdělek skokově spadne a i přesto, že odpracovali více hodin bude jejich „čistá“ odměna z dohody nižší než odměna, které by dosáhli, kdyby odměna nebyla předmětem odvodů na veřejnoprávní pojistná.

Nepřekročit rozhodnou hranici odměny zaměstnanců pracujících na některé z dohod je výhodné i pro zaměstnavatele, kteří nemusí provádět odvody na veřejnoprávní pojištění na své straně. Tím ušetří náklady ve výši 33,8 %¹⁹ z odměny zaměstnanců (dokonce i více v případě zdravotnických záchranářů

¹⁹ 24,8 % na pojistné na sociální zabezpečení podle § 7 odst. 1 písm. a) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a

9 % na pojistné na veřejné zdravotní pojištění podle § 9 odst. 2 zákona o veřejném zdravotním pojištění ve spojení s § 2 odst. 1 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

a členů jednotky hasičského záchranného sboru²⁰ nebo u prací zařazených do čtvrté kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví²¹).

V tomto menším rozsahu se tak jedná o výrazně nákladově výhodnější způsob zaměstnávání zaměstnanců než u pracovního poměru.

Naopak výhodou pro zaměstnance, jejichž příjem je předmětem veřejnoprávního pojistného, tedy i pojistného na nemocenské pojištění, je náhrada odměny v době dočasné pracovní neschopnosti, resp. nárok na čerpání dávky nemocenského. V případě, že zaměstnanec v daném měsíci, případně minimálně ve třech předcházejících měsících splní podmínky účasti na nemocenském pojištění, má v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nárok na náhradu odměny z dohody ze strany zaměstnavatele a následně na dávku nemocenského pojištění ze strany státu.

2.10 Praktické vyučování žáků a odborné praxe studentů

Školský zákon obsahuje dílčí úpravu praktického vyučování žáků středních škol a odborných praxí studentů v případě vyšších odborných škol, pokud jde o povinné praxe při vzdělávání. Konkrétně v § 65 odst. 2 školského zákona v případě praktického vyučování žáků ve středním vzdělávání a v § 96 odst. 2 školského zákona v případě praktické přípravy studentů ve vyšším odborném vzdělávání.

Pokud jde o praxe nebo odbornou přípravu, které nejsou povinné v rámci výše uvedeného, tyto nemají zvláštní právní úpravu. Odborná veřejnost rozlišuje mezi praxí,

- a) která nenaplnuje znaky závislé práce (např. tzv. stínování), která nemá vůbec stanovený právní režim, a
- b) která vykazuje znaky závislé práce (např. letní brigáda) a která podléhá standardnímu režimu zákoníku práce, a tedy musí být konána na základě pracovněprávního vztahu (v praxi typicky právě na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).²²

Praktické vyučování žáků a odborné praxe studentů jsou konány na základě smlouvy, kterou uzavírá školské zařízení se zaměstnavatelem. V případě středního vzdělávání jde o smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání podle § 65 odst. 2 školského zákona, v případě vyššího odborného vzdělávání pak o smlouvu o obsahu a rozsahu odborné praxe a podmínkách pro její konání podle § 96 odst. 2 školského zákona.

Důležité je uvést, že na žáky i studenty se vztahují ustanovení zákoníku práce, která upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (viz § 65 odst. 3 a § 96 odst. 3 školského zákona). To znamená, že na žáky i studenty platí zejména výše zmíněné limity pracovní doby (na žáky navíc dopadá úprava mladistvých zaměstnanců).

Školský zákon také upravuje aspekt odměňování, a to konkrétně v § 122 odst. 1, ve kterém stanoví, že žákům a studentům přísluší odměna za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu

²⁰ Viz § 7 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 5a odst. 1 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení.

²¹ Viz § 7 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 5a odst. 1 písm. c) zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Riziková zaměstnání jsou definována v § 37d odst. 2 zákona o důchodovém pojištění.

²² MARADA, Radim a HOSNEDL, Adam. Praxe studentů ve firmách. *Mzdová účetní*. 2024, roč. 2024, č. 9, s. 15-21. ISSN 1211-1430.

40 hodin minimálně ve výši 30 % minimální mzdy. V případě jiné délky stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, kdy žák či student nevykonávají produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost úměrně upraví. Odměnu vyplácí přímo zaměstnavatel, u kterého dochází k vyučování nebo praxi, přičemž její výše se sjednává ve smlouvě uzavřené se školským zařízením (ledaže jde o výuku či praxi u školského zařízení, pak odměnu určuje ředitel a vyplácí ji samo zařízení). Odměna je osvobozena od daně z příjmů podle § 6 odst. 9 písm. k) zákona o daních z příjmu, a tedy nepodléhá ani odvodům na zdravotní a sociální zabezpečení. Je vyplácena „v čistém“.

Produktivní činností se rozumí činnost, která přináší příjem podle § 122 odst. 1 věty třetí školského zákona. Nejde tedy nutně o zisk, ale o hospodářský prospěch osoby, u které vyučování nebo praxe probíhají.

Posledním podstatným aspektem právní úpravy je náhrada újmy způsobené při praktickém vyučování nebo odborné praxi. Podle § 391 odst. 3 zákoníku práce odpovídá za škodu, která vznikne porušením právních povinností nebo úrazem, vzniklou při praktickém vyučování nebo odborné praxi osoba, u které dochází k výuce nebo praxi, nikoliv školské zařízení. Obdobně, pokud škodu způsobí žák nebo student při praktickém vyučování či praxi nebo v přímé souvislosti s nimi, odpovídá tento žák nebo student dané osobě, u níž vyučování nebo praxe probíhaly. To znamená, že platí stejná pravidla, jako by šlo o škodu způsobenou zaměstnanci nebo zaměstnancem ve standardním režimu zákoníku práce.

3 ÚPRAVA V OKOLNÍCH ZEMÍCH – DOTAZNÍK

V následující kapitole jsou uvedena zjištění z dotazníkové šetření provedená ve vybraných zemích Evropy, především Evropské unie a Spojeného království. První části kapitoly jsou jednotlivé otázky, následně jsou zjištění vždy seřazena podle jednotlivých zemí, u kterých jsou tematicky uvedeny jednotlivé odpovědi spolu se zopakovanými otázkami kurzívou. Dotazníkové šetření probíhalo v červnu a červenci 2025. Originální odpovědi v anglickém jazyce a stručné shrnutí odpovědí na dotazy v tabulce v českém jazyce tvoří přílohu této analýzy.

3.1 Německo

3.1.1 Zvláštní formy pracovněprávních vztahů

„Existuje ve Vašem státě zvláštní forma pracovněprávního vztahu, která za určitých podmínek nebo za určitým účelem poskytuje větší flexibilitu zaměstnavateli či zaměstnanci (oproti ochraně zaměstnance)?“

Ano, v Německu existuje vedle standardní pracovní smlouvy na plný úvazek několik zvláštních forem pracovního poměru, které poskytují zaměstnavateli nebo zaměstnanci větší flexibilitu za určitých podmínek nebo pro určité účely. Tyto formy se liší od standardních pracovních poměrů a často se řídí zvláštním právním režimem.

Patří mezi ně mimo jiné např.:

- zaměstnání malého rozsahu (*Geringfügige Beschäftigung*), jako jsou tzv. mini-jobs a midi-jobs,
- zaměstnání na částečný úvazek (*Teilzeitarbeitsverhältnis*),
- práce na zavolání (*Arbeit auf Abruf*),
- zaměstnání s pohotovostí (*Rufbereitschaft*) a pracovní pohotovost (*Bereitschaftsdienst*),
- malé vedlejší zaměstnání (*Nebentätigkeit*),
- sezónní nebo odvětvové modely zaměstnání (*Kurzfristige Beschäftigung*),
- částečné úvazky během rodičovské dovolené (*Teilzeit während Elternzeit*),
- částečné úvazky pro osoby na dovolené pro pečující o rodinu (*Pflegezeit*),
- pracující po předčasném a částečném odchodu do důchodu (*Altersteilzeit*),
- smlouvy pro pracující studenty (*Werkstudenten*),
- stáže (*Praktikanten*),
- práce z domova (*Heimarbeit*) (nezaměňovat s home office).

V tzv. gig ekonomice (zakázkové) (*Plattformökonomie*), pokud jsou splněny obvyklé podmínky pro posouzení vztahu jako pracovněprávního, je třeba pracovníka platformy považovat za zaměstnance a platí pro něj předpisy o ochraně zaměstnanců.

Mimo to existují smlouvy o poskytování služeb (*Dienstverträge*), kde musí jednotlivec poskytnout službu (činnost) v určitém profesionálním standardu, nebo smlouvy o dílo (*Werkverträge*), kde jednotlivec musí poskytnout určitý výsledek/výstup. Ani jeden z těchto dvou případů není považován za zaměstnání.

3.1.2 Omezení okruhu zaměstnanců

„Může zaměstnancem být kdokoliv? Nebo je vztah nějak skupinově omezen (např. podle odvětví, studenti, učni, důchodci)?“

Zaměstnání malého rozsahu – mini-jobs a midi-jobs:

- Otevřeny všem osobám, ale podléhají limitům výše příjmu:
 - mini-jobs: max. 556 euro měsíčně;
 - midi-jobs: příjem vyšší než 556 euro, ale méně než 2.000 euro.

Zaměstnání na částečný úvazek:

- Bez omezení, částečný úvazek může využít každý zaměstnanec.

Práce na zavolání:

- Bez omezení, lze se dohodnout s každým zaměstnancem (musí být stanoven časový rámec, ve kterém může na žádost zaměstnavatele probíhat práce na zavolání, např. „*středa až pátek mezi 8. a 18. hodinou*“).
- Tento model je běžnější v některých odvětvích, např. v pohostinství, logistice nebo pečovatelské práci.

Částečný úvazek během rodičovské dovolené / dovolené pro pečující o rodinu:

- Pouze pro zaměstnance, kteří splňují specifická rodinná kritéria (např. péče o dítě nebo blízkého příbuzného).

Částečný odchod do důchodu:

- Týká se každého zaměstnance, který na začátku odchodu do částečného důchodu dosáhl věku alespoň 55 let a byl zaměstnán a platil příspěvky na sociální zabezpečení po dobu alespoň 1080 kalendářních dnů (36 měsíců) v posledních 5 letech před začátkem odchodu do částečného důchodu (smlouva o částečném odchodu do důchodu mění stávající pracovní poměr na částečný pracovní úvazek na dobu určitou až do získání plného zákonného důchodu).

Smlouvy pro pracující studenty:

- Omezeno na zapsané studenty.

Stáže:

- Zvláštní právní úprava (např. osvobození od minimální mzdy) se vztahuje pouze na povinné stáže (Pflichtpraktika) vyžadované vysokoškolskými studijními programy.

Práce z domova:

- Domáckým pracovníkem může být kdokoli (není to zaměstnanec v pravém slova smyslu, ale je ekonomicky závislý, a proto se na něj vztahuje určitá pracovněprávní ochrana), pokud pracuje sám nebo s podporou rodinných příslušníků, v zájmu a ve prospěch zadavatele, doma nebo na místě, které si sám zvolil.
- Typicky relevantní v některých odvětvích (např. textilní průmysl, montážní práce).

3.1.3 Vznik vztahu

„Jsou podmínky pro vznik vztahu jednodušší oproti běžné full-time pracovní smlouvě (např. ústní sjednání, méně povinných / obvyklých náležitostí)?“

V Německu lze pracovní smlouvy (na plný úvazek) uzavírat ústně. Podle německého zákona o prokazování podstatných pracovních podmínek ("*Nachweisgesetz*") je však zaměstnavatel povinen stanovit podstatné náležitosti pracovního poměru v písemné podobě a předat je zaměstnanci. Tuto povinnost lze nahradit a splnit písemnou pracovní smlouvou, v níž jsou stanoveny podstatné náležitosti pracovního poměru.

Zaměstnání malého rozsahu – mini-jobs a midi-jobs:

- Ne, stejně jako u běžného pracovního poměru na plný úvazek (v případě krátkodobé mini-job/midi-job musí být dohoda na dobu určitou – nikoliv nutně pracovní smlouva – uzavřena písemně, jinak se pracovní poměr považuje za trvalý).

Částečný pracovní úvazek:

- Ne, stejně jako u řádného pracovního poměru na plný úvazek (o požadované zkrácení pracovní doby je třeba zaměstnavatele požádat v písemné podobě před jejím zahájením).

Práce na zavolání:

- Klasifikace pracovního poměru jako zaměstnání na zavolání vyžaduje existenci dohody o práci na zavolání (nevyžaduje se písemná forma, ale musí být dodržen německý zákon o prokazování základních pracovních podmínek).

Osoby pracující na rodičovské dovolené:

- Ne, stejné požadavky jako u pracovního poměru na plný úvazek (zaměstnanci musí před nástupem na rodičovskou dovolenou požádat o její čerpání v písemné podobě).

Osoby pracující po částečném odchodu do důchodu:

- Ano, protože dohody o částečném odchodu do důchodu často stanoví ukončení pracovního poměru bez výpovědní doby, pokud má zaměstnanec nárok na zákonný důchod (dohoda na dobu určitou), musí být uzavřena v písemné formě.

Pracující studenti:

- Ne, stejně jako u běžného pracovního poměru na plný úvazek (je třeba dodržovat německý zákon o prokazování základních pracovních podmínek).

Stáže:

- Ne, stejně jako u běžného pracovního poměru na plný úvazek (musí být dodržen německý zákon o prokazování základních pracovních podmínek).

Domáctí pracovníci:

- Ne, stejně jako v případě běžného pracovního poměru na plný úvazek (ještě méně povinných náležitostí, protože německý zákon o prokazování základních pracovních podmínek se nevztahuje na osoby v poměru obdobném pracovnímu poměru).

3.1.4 Pracovní doba

„Je nějak omezena týdenní / měsíční pracovní doba (např. maximálně 20 hodin týdně nebo minimálně 10 hodin týdně)?“

Mini-job:

- Ano, aby bylo zaměstnání klasifikováno jako mini-job, může být na základě minimální mzdy odpracováno maximálně deset hodin týdně (v případě „krátkodobého“ mini-job, bez ohledu na příjem, musí být dodrženo limit 3 měsíců nebo 70 pracovních dnů za rok).

Midi-job:

- Ne, stejně jako u běžného zaměstnání na plný úvazek, ale musí být zajištěno, že nebude překročen měsíční limit výdělku ve výši 2 000 euro.

Zaměstnání na částečný úvazek:

- Ne, stejně jako u běžného zaměstnání na plný úvazek; jakékoli zkrácení pracovní doby je možné na dobu neurčitou (např. 0,2; 0,4; 0,6; 0,8 úvazku).

Práce na zavolání:

- Délka týdenní a denní pracovní doby musí být výslovně dohodnuta (pracovní poměr na plný úvazek je rovněž myslitelný, ale poměrně neobvyklý).
- Pokud taková dohoda neexistuje, považuje se za sjednanou pracovní doba v délce 20 hodin.

Osoby pracující na rodičovské dovolené:

- Pokud se zaměstnanec rozhodne pracovat na částečný úvazek během rodičovské dovolené, může zaměstnanec během rodičovské dovolené pracovat až 32 hodin týdně (nejméně však 15 hodin týdně).

Osoby pracující po částečném odchodu do důchodu:

- Ano, v závislosti na zvoleném modelu; existují dva modely částečného odchodu do důchodu:
 - Snížení pracovní doby na polovinu po celou dobu trvání dohody o částečném odchodu do důchodu.
 - Takzvaný „blokový model“: celková doba trvání částečného důchodu je rozdělena na pracovní fázi (na plný úvazek) a následnou fázi „dovolené“.

Pracující studenti:

- Ano, maximálně 20 hodin týdně.

Stáže:

- Ne, platí totéž jako pro zaměstnání na plný úvazek.
- Pokud je stážistou mladistvý (mladší 18 let), musí být dodržena přísnější ustanovení zákona o ochraně zaměstnaných mladistvých (Jugendarbeitsschutzgesetz).

Domáční pracovníci:

- Mohou si sami organizovat pracovní dobu, není stanovena maximální denní ani týdenní pracovní doba jako u zaměstnanců.

„Může zaměstnavatel jednodušším způsobem rozvrhovat práci (práce na zavolání, absence písemného rozvrhu)?“

Ne, stejně jako u běžného zaměstnání na plný úvazek. Na druhé straně si domácí pracovníci mohou sami určit, kdy a jak dlouho budou pracovat, nezávisle na svém zadavateli.

„Může zaměstnavatel libovolně určit, kolik hodin týdně (nebo za určité období) zaměstnanec odpracuje? Musí si předem sjednat nějaký týdenní rozsah (nebo rozsah za jiné období)? Může zaměstnanci přidělit práci, jen když ji zrovna potřebuje (práce na zavolanou)?“

U většiny forem výše uvedených pracovních smluv je zaměstnavatel omezen maximálním rozsahem práce (viz první otázka v této části týkající se pracovní doby výše) a obecnými omezeními pracovní doby (délka směny 8 hodin, ve výjimečných případech 10 hodin, přestávky a denní a týdenní doba odpočinku).

Obvykle se rozvrhuje týdenní rozsah pracovní doby. Sjednaný rozsah pracovní doby nemůže zaměstnavatel obecně jednostranně prodloužit ani zkrátit. Za určitých okolností může zaměstnavatel rozhodnout pouze o rozvržení pracovní doby v rámci týdenního rozsahu.

Práce na zavolání:

- V případě zaměstnání na zavolání lze navíc povolát až 25 % týdenního rozsahu.

Domáční pracovníci:

- Další výjimka se vztahuje také na pracovníky pracující na doma, protože ti nepodléhají pokynům zadavatele, a mohou si proto sami organizovat pracovní dobu.

3.1.5 Dovolená

Liší se právo zaměstnance na dovolenou (např. nevzniká nebo je nějak omezeno)?

Nároky na dovolenou se v Německu obecně řídí spolkovým zákonem o dovolené (Bundesurlaubsgesetz), který se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na formu jejich

zaměstnání. Vzhledem k různému počtu pracovních dnů v týdnu však existují rozdíly ve výpočtu a rozsahu nároku na dovolenou v závislosti na každé formě pracovněprávního vztahu.

Při šestidenním pracovním týdnu mají zaměstnanci nárok na 24 dnů zákonné dovolené. Zaměstnavatel může poskytnout další smluvní dovolenou nad rámec zákonného minima. Tento nárok se přiměřeně krátí za každý pracovní den v týdnu, o který je tento týden kratší.

Stáže:

- Kromě toho neexistuje žádný nárok na dovolenou pro povinné stáže (Pflichtpraktika). Zaměstnavatelé a stážisté se však mohou individuálně dohodnout na jiných podmínkách a nárok na dovolenou specifikovat ve smlouvě.

Domáční pracovníci:

- Zvláštní případ se týká domáckých pracovníků (Heimarbeitnehmer), protože často nemají pevnou pracovní dobu ani dny, nárok na dovolenou se obvykle poskytuje jako placená dovolená odpovídající 24 pracovním dnům za rok, která se vypočítává ve spolupráci se zaměstnavatelem na základě obvyklého pracovního režimu dané osoby.

Liší se nějak způsoby čerpání dovolené (např. zaměstnanec si může určovat sám podle své potřeby)?

Ne, stejný postup jako zaměstnanců pracujících na plný úvazek.

3.1.6 Odměňování

Mohou si smluvní strany sjednat odlišné podmínky odměňování (např. žádné příplatky za práci v noci, paušalizaci příplatků), které by u full-time pracovního poměru nemohly?

Ano, strany si obecně mohou sjednat odlišné podmínky odměňování u zvláštních forem zaměstnání ve srovnání se smlouvami na plný úvazek.

Například v případě mini-job, midi-job, pracovní smlouvy se studenty, dobrovolné stáže, zaměstnání na částečný úvazek a domáckých pracovníků je ze zákona přípustné dohodnout se na paušálních platbách nebo paušální odměně namísto samostatného příplatku za noční práci nebo práci přesčas. Takové dohody však musí být v souladu se závaznými pravidly o minimální mzdě a zásadou rovného zacházení. V případě povinných nebo zákonem stanovených plateb (např. minimální mzda) nesmí žádné paušální částky nebo paušální náhrady být nižší než takové platby.

Povinné stáže:

- Pro povinné stáže neplatí zákonem stanovená minimální mzda. Zde je obvykle stanovena nižší odměna.

3.1.7 Skončení smlouvy

Je pro zaměstnavatele jednodušší ukončit takovou smlouvu (např. kratší výpovědní doba, stanovení výpovědních důvodů, více možností jednostranného skončení)?

Neexistuje žádné obecné usnadnění ukončení. Výpovědní doby stanovené v německém občanském zákoníku (§ 622 BGB) nebo v příslušné pracovní smlouvě musí být vždy dodrženy; obecně nedochází k žádnému obecnému zkrácení nebo zjednodušení těchto dob.

Pokud se uplatní zákon o ochraně před propuštěním (KSchG) – typicky u společností s nejméně 10 zaměstnanci a dobou trvání pracovního poměru delší než šest měsíců – musí být splněny obvyklé zákonné podmínky pro propuštění, jako jsou osobní důvody, důvody související s chováním nebo provozní důvody.

Částečný úvazek během rodičovské dovolené:

- Zvláštní ochrana při propouštění existuje pouze pro zaměstnance na částečný úvazek během rodičovské dovolené. V tomto případě musí zaměstnavatel pro platnost výpovědi rovněž získat souhlas příslušného orgánu.

Liší se nějak skončení ze strany zaměstnance?

Výpověď ze strany zaměstnance je obecně jednodušší než výpověď ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec musí dodržet smluvní nebo zákonné výpovědní doby.

Při výpovědi ze strany zaměstnance není nutné uvádět důvody. Zvláštní ochrana, která omezuje možnost zaměstnavatele ukončit pracovní poměr (např. během rodičovské dovolené), neomezuje právo zaměstnance podat výpověď.

3.1.8 Daně a odvody

Je zde nějaký výhodnější daňový / odvodový režim pro zaměstnance nebo zaměstnavatele (např. do určitého limitu výdělku se neodvádí sociální nebo zdravotní pojištění nebo ve snížené sazbě, neplatí se daň nebo ve snížené sazbě, případně existují nějaká jiná daňová či odvodové zvýhodnění)?

Ano, v Německu jsou některé zvláštní formy zaměstnání zvýhodněny v oblasti daní a sociálního zabezpečení, zejména pro nízkopříjmové nebo specifické skupiny zaměstnanců:

Mini-jobs (do 556 euro měsíčně):

- Zaměstnanci neplatí žádné příspěvky na sociální zabezpečení (s výjimkou volitelného důchodu). Žádná daň z příjmu.
- Zaměstnavatel platí 2% paušální daň a paušální příspěvky (celkem asi 30 %).

Midi-jobs (556 euro až 2.000 euro měsíčně):

- Snížené příspěvky zaměstnance na sociální zabezpečení podle klouzavé stupnice. Plné nároky zachovány.

Pracující studenti:

- Osvobození od zdravotního pojištění, pojištění péče a pojištění v nezaměstnanosti.
- Platí pouze příspěvky na důchodové pojištění.

Povinné stáže:

- Často osvobozeny od sociálních příspěvků a minimální mzdy.

Částečný odchod do důchodu:

- Mzda je snížena na polovinu a zaměstnavatel ji doplňuje o 20 % snížené mzdy; doplatek je osvobozen od daně a příspěvků na sociální zabezpečení, ale vztahuje se na něj ustanovení o progresi.
- Zaměstnavatel je rovněž povinen odvádět nejméně 80 % dosavadních příspěvků na důchodové pojištění zaměstnance.

3.2 Belgie

3.2.1 Zvláštní formy pracovněprávních vztahů

„Existuje ve Vašem státě zvláštní forma pracovněprávního vztahu, která za určitých podmínek nebo za určitým účelem poskytuje větší flexibilitu zaměstnavateli či zaměstnanci (oproti ochraně zaměstnance)?“

Ano, existují některé zvláštní dohody, které poskytují větší flexibilitu, jako například:

- pracovní smlouva na jednoznačně určenou práci,
- pracovní smlouva pro studenty,
- smlouva o zástupu,
- flexi-job (neplatí ve všech odvětvích),
- sezónní pracovníci,
- smlouva o stáži bio/bis (odborná imerzní stáž),
- zvláštní smlouva o stáži (smlouva sui generis) nebo
- smlouva o práci na dálku.

3.2.2 Omezení okruhu zaměstnanců

„Může zaměstnancem být kdokoli? Nebo je vztah nějak skupinově omezen (např. podle odvětví, studenti, učni, důchodci)?“

Zaměstnancem může být kdokoli:

- pracovní smlouva na jednoznačně určenou práci,

- smlouva o zástupu,
- sezónní pracovníci,
- práce na dálku.

Omezeno podle skupiny:

- pracovní smlouva pro studenty – pouze studenti,
- flexi-job – zaměstnanec, který je zaměstnán i jinde,
- smlouva o stáži bio / bis / sui generis – stážisté.

3.2.3 Vznik vztahu

„Jsou podmínky pro vznik vztahu jednodušší oproti běžné full-time pracovní smlouvě (např. ústní sjednání, méně povinných / obvyklých náležitostí)?“

Obecně se nevyžaduje písemná pracovní smlouva na plný úvazek na dobu neurčitou. Je však běžnou praxí, že zaměstnavatelé písemnou pracovní smlouvu poskytují. Pokud písemná smlouva neexistuje, bude smlouva považována za smlouvu na plný úvazek na dobu neurčitou. Také podle belgické implementace směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách musí být určité písemné informace poskytnuty předem. Nemusí se nutně jednat o pracovní smlouvu, ale většina zaměstnavatelů tyto informace do pracovní smlouvy nebo do informačního listu k pracovní smlouvě zahrne.

Řada specifických pracovních smluv však musí být písemná a podepsaná přinejmenším při nástupu zaměstnance do práce:

- pracovní smlouva na jednoznačně určenou práci,
- pracovní smlouva pro studenty,
- smlouva o zástupu,
- flexibilní pracovní úvazek,
- sezónní pracovníci,
- práce na dálku,
- smlouva o stáži bio/bis a smlouva o stáži sui generis.

Podmínky jsou tedy v zásadě přísnější.

3.2.4 Pracovní doba

„Je nějak omezena týdenní / měsíční pracovní doba (např. maximálně 20 hodin týdně nebo minimálně 10 hodin týdně)?“

V zásadě platí obecná pravidla pro pracovní dobu.

Průměrná týdenní pracovní doba je zpravidla 38 hodin. Tato doba může být prodloužena na skutečnou týdenní pracovní dobu rovnající se 39 nebo 40 hodinám (pokud to umožňuje kolektivní smlouva vyššího stupně).

Za tímto účelem musí být poskytnuta v průměru polovina nebo jeden náhradní den v měsíci tak, aby byla průměrná týdenní pracovní doba 38 hodin dodržena po celý rok (například efektivní týdenní pracovní doba 40 hodin, ale v průměru 38 hodin na ročním základě poskytnutím 12 dnů zkrácení pracovní doby).

Některé výjimky:

- Důležitá poznámka se týká studentů: mohou odpracovat maximálně 650 hodin ročně se sníženou sazbou odvodů na sociální zabezpečení + další omezení platí pro mladistvé zaměstnance (tj. ve věku 15 až 18 let).
- Sezónní pracovníci: Sezónní pracovníci mohou pracovat maximálně 11 hodin denně a 50 hodin týdně.

„Může zaměstnavatel jednodušším způsobem rozvrhovat práci (práce na zavolání, absence písemného rozvrhu)?“

Stejně jako u běžného zaměstnání na plný úvazek. Zaměstnanci tedy musí mít rozvrženou pracovní dobu, ať už pevnou, nebo pohyblivou. Režim práce na zavolání není podle belgického práva povolen. Zaměstnanci také nemohou být zaměstnáni mimo pracovní rozvrh uvedený v pracovním řádu.

Sezónní pracovníci:

- Pracují na základě dočasných denních smluv. Jedná se tedy o formu dočasného zaměstnání. Pro mnoho odvětví je možnost rychlého a flexibilního nasazení sezónních pracovníků velkým přínosem v období špiček.

„Může zaměstnavatel libovolně určit, kolik hodin týdně (nebo za určité období) zaměstnanec odpracuje? Musí si předem sjednat nějaký týdenní rozsah (nebo rozsah za jiné období)? Může zaměstnanci přidělit práci, jen když ji zrovna potřebuje (práce na zavolanou)?“

Viz komentář výše. Belgické zákony toto nepovolují. Platí stejná pravidla jako pro běžné zaměstnance.

Zaměstnanci jsou zaměstnáni s pevnou nebo pohyblivou pracovní dobou a nemohou být zaměstnáni mimo pracovní dobu uvedenou v pracovním řádu. Určitou flexibilitu lze zavést, ale za přísných podmínek (např. režim „malé“ a „velké“ flexibility nebo „klouzavé“ pracovní rozvrhy atd.) Při zavádění takových rozvrhů je však třeba dodržovat zvláštní postupy a platí pro ně zvláštní podmínky.

Upozorňujeme však, že na některé zaměstnance se pravidla pracovní doby nevztahují, např. na obchodní zástupce, zaměstnance s řídicím a důvěryhodným postavením ve společnosti, pracovníky pracující na dálku (tito podle současné právní úpravy).

3.2.5 Dovolená

Liší se právo zaměstnance na dovolenou (např. nevzniká nebo je nějak omezeno)?

Ne, vzniká za stejných podmínek jako u běžné pracovní smlouvy na plný úvazek, jen se poměrně liší podle délky odpracované doby.

Liší se nějak způsoby čerpání dovolené (např. zaměstnanec si může určovat sám podle své potřeby)?

Ne, stejný postup jako u zaměstnání na plný úvazek.

3.2.6 Odměňování

Mohou si smluvní strany sjednat odlišné podmínky odměňování (např. žádné příplatky za práci v noci, paušalizaci příplatků), které by u full-time pracovního poměru nemohly?

Ne, stejně jako u běžného pracovního poměru na plný úvazek s výjimkou smlouvy o stáži bio/bis/sui generis.

Smlouva o stáži bio/bis:

- Zaměstnavatel nevyplácí mzdu ani příspěvky na sociální zabezpečení, pouze příspěvek na stáž za každý odpracovaný den.

Stáž sui generis:

- Za určitých podmínek (omezených) lze uzavřít smlouvu sui generis, v takovém případě nemusí být vyplácena žádná odměna ani příspěvek na stáž.

3.2.7 Skončení smlouvy

Je pro zaměstnavatele jednodušší ukončit takovou smlouvu (např. kratší výpovědní doba, stanovení výpovědních důvodů, více možností jednostranného skončení)?

Pracovní smlouva na jednoznačně určenou práci:

- Pracovní smlouva automaticky končí po dokončení sjednané práce. Není vyžadována žádná předchozí výpověď ani ukončení pracovního poměru.
- Strana, která ukončí smlouvu před dokončením sjednané práce bez spravedlivého důvodu, musí druhé straně zaplatit náhradu (platí zvláštní vzorec).

Smlouva o zástupu:

- Strany se mohou dohodnout, že smlouva o zástupu skončí se zkrácenou výpovědní dobou nebo dokonce bez výpovědní doby v okamžiku, kdy zastupovaný zaměstnanec opět začne plnit své úkoly. Pokud smlouva neobsahuje žádné konkrétní ujednání o ukončení pracovního poměru, platí obecná pravidla pro ukončení pracovních smluv.

Studentská smlouva:

- Pokud doba trvání smlouvy nepřesáhne jeden měsíc, činí výpovědní doba na straně zaměstnavatele tři dny a na straně studenta jeden den.
- Pokud doba trvání smlouvy přesáhne jeden měsíc, činí příslušné výpovědní doby sedm dní pro zaměstnavatele a tři dny pro studenta.

Smlouva o stáži (bio/bis):

- Každá ze stran může jednostranně vypovědět smlouvu o odborné stáži s třídní výpovědní dobou, aniž by jí náležela jakákoli náhrada.
- Stážista může smlouvu vypovědět s jednodenní výpovědní dobou bez náhrady, pokud podepsal pracovní smlouvu.
- Strany se mohou vzájemně dohodnout na ukončení dohody bez výpovědní doby a bez náhrady.

Liší se nějak skončení ze strany zaměstnance?

Viz výše.

3.2.8 Daně a odvody

Je zde nějaký výhodnější daňový / odvodový režim pro zaměstnance nebo zaměstnavatele (např. do určitého limitu výdělku se neodvádí sociální nebo zdravotní pojištění nebo ve snížené sazbě, neplatí se daň nebo ve snížené sazbě, případně existují nějaká jiná daňová či odvodové zvýhodnění)?

Hlavní výhodou sezónní práce s „plukkaart“ (sklizňovou kartou) je nižší příspěvek zaměstnavatele na sociální zabezpečení. Tento příspěvek se vypočítává na základě paušální denní mzdy. V praxi to pro zaměstnavatele znamená výhodu přibližně 4,50 euro na hodinu.

Flexi-job:

- Zaměstnavatel platí za zaměstnance s flexibilním zaměstnáním pouze 28% příspěvek zaměstnavatele. To znamená žádné pravidelné příspěvky na sociální zabezpečení.
- Kromě toho se z flexi-mzdy neplatí žádné příspěvky na sociální zabezpečení zaměstnanců. Kromě toho jsou příjmy z flexi-práce v zásadě osvobozeny od daně, pokud skutečně podléhají zvláštnímu 28% odvodu na sociální zabezpečení. Nicméně od zdaňovacího období 2025 je osvobození omezeno na 12.000 euro.

Smlouva o stáži (bio/bis):

- Zaměstnavatel nevyplácí mzdu ani příspěvky na sociální zabezpečení, pouze denní příspěvek na stáž za každý odpracovaný den. Tento příspěvek podléhá srážkové dani.

Studentská pracovní smlouva:

- Studenti mohou odpracovat maximálně 650 hodin ročně při snížené sazbě příspěvků na sociální zabezpečení.

Smlouva o stáži sui generis (omezená – podmínky):

- Žádná mzda, žádné příspěvky na sociální zabezpečení se neplatí.
- Pouze úhrada skutečných nákladů.

3.3 Estonsko

3.3.1 Zvláštní formy pracovněprávních vztahů

„Existuje ve Vašem státě zvláštní forma pracovněprávního vztahu, která za určitých podmínek nebo za určitým účelem poskytuje větší flexibilitu zaměstnavateli či zaměstnanci (oproti ochraně zaměstnance)?“

V současné době ne.

V parlamentu je návrh zákona, podle kterého se plánuje určitá flexibilita pracovní doby. Není známo, kdy novela vstoupí v platnost (nejdříve na podzim 2025).

Návrh zákona vytvoří možnost, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci uzavírali dohody o pružné pracovní době, jinými slovy, aby se dohodli na délce pracovní doby v určitém pracovním období. Dohoda o pružné pracovní době umožní zaměstnanci pracovat další hodiny nad rámec sjednané pracovní doby, dokud nebude dosaženo rozsahu plného pracovního úvazku. Podmínky týkající se pracovní doby jsou následující:

1. Sjednaná pracovní doba činí nejméně 10 h týdně.
2. Sjednaná pracovní doba a další hodiny dohromady nesmí překročit plný pracovní úvazek.
3. Zaměstnanec má právo odmítnout odpracovat další hodiny.

Poznámka autorů: Při zpracování analýzy jsme vyžádali aktualizaci, zda byl návrh zákona schválen. K 3. listopadu 2025 návrh zákona prošel prvním čtením v estonském parlamentu, avšak další dvě čtení prozatím nebyla naplánována. Je proto nepravděpodobné, že by návrh zákona byl schválen v roce 2025.

3.3.2 Omezení okruhu zaměstnanců

„Může zaměstnancem být kdokoliv? Nebo je vztah nějak skupinově omezen (např. podle odvětví, studenti, učni, důchodci)?“

Návrh zákona o flexibilní pracovní době nestanovuje omezení. Do smlouvy o flexibilní pracovní době může vstoupit jakýkoliv zaměstnanec.

3.3.3 Vznik vztahu

„Jsou podmínky pro vznik vztahu jednodušší oproti běžné full-time pracovní smlouvě (např. ústní sjednání, méně povinných / obvyklých náležitostí)?“

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době ne, uplatní se stejné podmínky jako u zaměstnanců na plný úvazek.

3.3.4 Pracovní doba

„Je nějak omezena týdenní / měsíční pracovní doba (např. maximálně 20 hodin týdně nebo minimálně 10 hodin týdně)?“

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době ano, dohodnutá týdenní pracovní doba musí být alespoň 10 hodin. Ostatní pravidla jsou stejná jako u pracovní smlouvy (max. počet hodin týdně/měsíčně, délka směny, doby odpočinku).

„Může zaměstnavatel jednodušším způsobem rozvrhovat práci (práce na zavolání, absence písemného rozvrhu)?“

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době ano, strany se musí dohodnout na notifikační době, kterou musí zaměstnavatel uplatnit při uplatnění dodatečných hodin (nad rámec sjednané pracovní doby).

„Může zaměstnavatel libovolně určit, kolik hodin týdně (nebo za určité období) zaměstnanec odpracuje? Musí si předem sjednat nějaký týdenní rozsah (nebo rozsah za jiné období)? Může zaměstnanci přidělit práci, jen když ji zrovna potřebuje (práce na zavolanou)?“

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době sjednaná pracovní doba musí činit nejméně 10 hodin týdně a strany se musí dohodnout na výši další pracovní doby.

Zaměstnavatel není povinen přidělovat další pracovní hodiny. Na rozdíl od běžné pracovní smlouvy tedy musí zaměstnavatel přidělovat pouze sjednanou pracovní dobu. Není nutné, aby zaměstnanec odpracoval maximální rozsah další pracovní doby.

Zaměstnanec nemá jistotu ohledně rozsahu vykonávané práce ani odměny.

3.3.5 Dovolená

Liší se právo zaměstnance na dovolenou (např. nevzniká nebo je nějak omezeno)?

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době ne, vzniká za stejných podmínek jako běžná práce na plný úvazek.

Liší se nějak způsoby čerpání dovolené (např. zaměstnanec si může určovat sám podle své potřeby)?

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době ne, postup je stejný jako u práce na plný úvazek.

3.3.6 Odměňování

Mohou si smluvní strany sjednat odlišné podmínky odměňování (např. žádné příplatky za práci v noci, paušalizaci příplatků), které by u full-time pracovního poměru nemohly?

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době hodinová mzda musí být nejméně 1,2násobkem minimální hodinové mzdy. Požadavek na hodinovou mzdu neplatí v případě mladistvého a v případě zaměstnance, který u zaměstnavatele pracuje méně než čtyři měsíce nebo celkem méně než 168 hodin.

Další pracovní hodiny se nepovažují za přesčas. Práce přesčas vzniká po překročení (celé) stanovené týdenní pracovní doby (plného úvazku).

Zaměstnanci s pružnou pracovní dobou mají nárok na příplatky jako zaměstnanci s běžnou pracovní dobou – například za noční práci, za práci přesčas a za práci ve svátek. S výjimkou příplatku za noční práci nelze tyto částky zahrnout do odměny a musí být poskytnuty nad rámec mzdy.

3.3.7 Skončení smlouvy

Je pro zaměstnavatele jednodušší ukončit takovou smlouvu (např. kratší výpovědní doba, stanovení výpovědních důvodů, více možností jednostranného skončení)?

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době ne, stejný postup jako u zaměstnanců na plný úvazek.

Liší se nějak skončení ze strany zaměstnance?

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době ne, stejný postup jako u zaměstnanců na plný úvazek.

3.3.8 Daně a odvody

Je zde nějaký výhodnější daňový / odvodový režim pro zaměstnance nebo zaměstnavatele (např. do určitého limitu výdělku se neodvádí sociální nebo zdravotní pojištění nebo ve snížené sazbě, neplatí se daň nebo ve snížené sazbě, případně existují nějaká jiná daňová či odvodové zvýhodnění)?

Podle návrhu zákona o flexibilní pracovní době ne, stejný postup jako u zaměstnanců na plný úvazek.

3.4 Finsko

3.4.1 Zvláštní formy pracovněprávních vztahů

„Existuje ve Vašem státě zvláštní forma pracovněprávního vztahu, která za určitých podmínek nebo za určitým účelem poskytuje větší flexibilitu zaměstnavateli či zaměstnanci (oproti ochraně zaměstnance)?“

Ano, ve Finsku kromě pracovněprávních vztahů založených na standardních pracovních smlouvách existují některé alternativní dohody o výkonu práce týkající se zejména studentů a nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Jde o

- tzv. dohodu o odborné přípravě,
- dohodu o práci na zkoušku a
- učňovskou smlouvu.

Na základě dohody o odborné přípravě může student získat dovednosti související s odbornou kvalifikací na pracovišti ve spojení s praktickými pracovními úkoly.

Dohodu o práci na zkoušku lze uzavřít například v případě, že osoba plánuje změnit povolání nebo byla delší dobu mimo trh práce.

Učňovská smlouva poskytuje žákovi příležitost získat odborné schopnosti v úkolech, které jsou v souladu s jeho osobním plánem rozvoje schopností.

3.4.2 Omezení okruhu zaměstnanců

„Může zaměstnancem být kdokoliv? Nebo je vztah nějak skupinově omezen (např. podle odvětví, studenti, učni, důchodci)?“

Dohoda o odborné přípravě je určena osobám účastnícím se středního odborného vzdělávání a kurzů odborné přípravy, které zahrnují učení na pracovišti.

Dohoda o práci na zkoušku může být sjednána v případě, že je zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a dohoda o provedení práce na zkoušku je obsažena v plánu zaměstnanosti nebo služby zaměstnanosti odhadují, že dohoda o práci na zkoušku je nejlepší možností, jak podpořit budoucí zaměstnání dané osoby.

Učňovské stáže se mohou účastnit pouze osoby starší 15 let.

3.4.3 Vznik vztahu

„Jsou podmínky pro vznik vztahu jednodušší oproti běžné full-time pracovní smlouvě (např. ústní sjednání, méně povinných / obvyklých náležitostí)?“

Všechny smlouvy zakládající pracovněprávní vztahy musí být sjednány písemně.

V dohodě o odborné přípravě musí být dohodnuto alespoň postavení studenta a povinnosti smluvních stran.

Pokud jde o dohodu o práci na zkoušku, musí být dohodnuty alespoň cíle zkoušky (účel), doba a místo jejího provedení, pracovní doba, pracovní úkoly, jakož i to, kdo je odpovědný za vedení a dohled nad osobou účastnící se zkoušky a kdo bude vyplácet podporu v nezaměstnanosti.

Učňovská smlouva je běžnou pracovní smlouvou na dobu určitou, což znamená, že se na ni vztahují běžná ustanovení platná pro pracovní poměr, například pokud jde o roční dovolenou a pracovní dobu.

3.4.4 Pracovní doba

„Je nějak omezena týdenní / měsíční pracovní doba (např. maximálně 20 hodin týdně nebo minimálně 10 hodin týdně)?“

Pokud jde o dohody o odborné přípravě, pracovní doba studenta nesmí překročit běžnou pracovní dobu pracoviště. Pracovní doba musí být rovněž rozvržena tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v délce nejméně 35 hodin v sedmidenním období. Kromě toho musí být zaměstnanci poskytnuta doba nepřetržitého odpočinku v délce nejméně 11 hodin během 24 hodin následujících po začátku každé pracovní směny, ve výjimečných případech činí tato doba 7 až 9 hodin.

Délka pracovní doby na základě dohody o práci na zkoušku se může pohybovat v rozmezí 4 až 8 hodin denně a práce může být vykonávána maximálně během pěti dnů v týdnu.

Učeň v rámci učňovské praxe musí odpracovat v průměru nejméně 25 hodin týdně. Pracovní doba učně však nesmí překročit 8 hodin denně nebo 40 hodin týdně.

„Může zaměstnavatel jednodušším způsobem rozvrhovat práci (práce na zavolání, absence písemného rozvrhu)?“

Ne, platí stejná pravidla jako pro zaměstnance na plný úvazek.

„Může zaměstnavatel libovolně určit, kolik hodin týdně (nebo za určité období) zaměstnanec odpracuje? Musí si předem sjednat nějaký týdenní rozsah (nebo rozsah za jiné období)? Může zaměstnanci přidělit práci, jen když ji zrovna potřebuje (práce na zavolanou)?“

K první otázce viz odpověď výše ohledně týdenní / měsíční pracovní doby. Zaměstnavatel tedy nemůže libovolně určovat týdenní / měsíční pracovní dobu.

Pokud jde o dohodu o práci na zkoušku: jako výchozí bod by měl být pracovní úvazek stanoven předem, zákon však nezakazuje dohodu o pružnějším rozvržení pracovní doby. Na dohodu se vztahují ustanovení zákona o pracovní době týkající se denních přestávek a rozpisu směn.

Zákon o pracovní době se použije na dohody o odborné přípravě a učňovské smlouvy, které umožňují flexibilnější rozvrhování pracovní doby. V případě učňovských smluv však musí pracovní doba činit v průměru 25 hodin týdně.

Pokud jde o otázku, zda může být zaměstnanci přidělována práce pouze v případě potřeby, odpověď je v případě učňovské smlouvy a dohody o práci na zkoušku záporná. Zákon o pracovní době umožňuje práci na vyžádání u dohod o odborné přípravě.

3.4.5 Dovolená

Liší se právo zaměstnance na dovolenou (např. nevzniká nebo je nějak omezeno)?

Učňům vzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok v souladu s běžnými pravidly. Na ostatní typy smluv se ustanovení o dovolené za kalendářní rok nevztahují.

Liší se nějak způsoby čerpání dovolené (např. zaměstnanec si může určovat sám podle své potřeby)?

Pro osoby na učňovské praxi jsou pravidla stejná jako pro běžné zaměstnance.

3.4.6 Odměňování

Mohou si smluvní strany sjednat odlišné podmínky odměňování (např. žádné příplatky za práci v noci, paušalizaci příplatků), které by u full-time pracovního poměru nemohly?

Ne. Pro osoby na učňovské praxi musí být mzda v souladu s uzavřenou kolektivní smlouvou, případně jiným způsobem přiměřená. Pro ostatní zmíněné druhy smluv není vyplácena žádná mzda ani jiná odměna.

3.4.7 Skončení smlouvy

Je pro zaměstnavatele jednodušší ukončit takovou smlouvu (např. kratší výpovědní doba, stanovení výpovědních důvodů, více možností jednostranného skončení)?

Dohoda o odborné přípravě – ano:

- Dohodu o odborné přípravě lze zrušit po vzájemné dohodě stran.
- Každá ze stran může po projednání s druhou stranou smlouvu zrušit, pokud školení poskytované na pracovišti neodpovídá ustanovením příslušného zákona nebo předpisům přijatým na jeho základě nebo podmínkám dohody o školení.
- Každá ze stran může smlouvu zrušit také v případě, že
 - poskytovatel smluvního školícího pracoviště ukončí činnost, je na něj prohlášen úpadek nebo zemře, nebo
 - student přejde do učňovského zařízení.

Dohoda o práci na zkoušku – ano:

- Pokud osoba neomluveně zameškala více než pět po sobě jdoucích dnů nebo pokud je počet absencí jinak tak vysoký, že nejsou splněny cíle zkoušky, úřad práce přijme rozhodnutí o pozastavení zkoušky.
- Úřad práce může rozhodnout o pozastavení zkoušky i z jiných závažných důvodů.
- Kromě toho mají obě strany právo dohodu o práci na zkoušku zrušit, a to písemným oznámením druhé straně. Zrušení dohody nesmí být založeno na zákonem zakázaných důvodech diskriminace nebo jiném nevhodném důvodu.

Učňovské smlouvy – ano i ne:

- Učňovskou smlouvu lze okamžitě zrušit po vzájemné dohodě mezi učněm a zaměstnavatelem.
- Učňovskou smlouvu nelze vypovědět, ale lze ji zrušit v průběhu zkušební doby a na základě podmínek pro zrušení stanovených v zákoně o pracovních smlouvách.
- Zaměstnavatel může smlouvu jednostranně zrušit pouze z velmi závažných důvodů.
- Učňovskou smlouvu lze jednostranně zrušit také v případě, že zaměstnavatel zanikne, je na něj prohlášen úpadek nebo zemře.
- Kromě toho lze se souhlasem poskytovatele odborné přípravy učňovskou smlouvu vypovědět z důvodů pro výpověď stanovených v zákoně o pracovních smlouvách.

Liší se nějak skončení ze strany zaměstnance?

Dohoda o odborné přípravě – ne, viz výše.

Dohoda o práci na zkoušku – ne, viz výše.

Učňovská smlouva – ano, v některých případech:

- Pokud se strany nemohou dohodnout na zrušení smlouvy, zákon o pracovních smlouvách umožňuje zaměstnanci vypovědět smlouvu s okamžitou účinností, pokud zaměstnavatel porušuje nebo zanedbává své povinnosti vyplývající ze smlouvy nebo právních předpisů, které mají podstatný vliv na pracovněprávní vztah tak závažným způsobem, že nelze rozumně očekávat, že zaměstnanec bude ve smluvním vztahu pokračovat ani po dobu výpovědní doby.

3.4.8 Daně a odvody

Je zde nějaký výhodnější daňový / odvodový režim pro zaměstnance nebo zaměstnavatele (např. do určitého limitu výdělku se neodvádí sociální nebo zdravotní pojištění nebo ve snížené sazbě, neplatí se daň nebo ve snížené sazbě, případně existují nějaká jiná daňová či odvodové zvýhodnění)?

Pouze učňovská praxe je pracovním poměrem, což znamená, že zaměstnavatel je povinen vyplácet všechny běžné benefity a platby.

Pokud se nejedná o pracovní poměr, zaměstnanci nevzniká nárok na zaměstnanecký důchod. V případě dohod o práci na zkoušku a o odborné přípravě, tj. v případě, že zaměstnavatel nemá povinnost

vyplácet mzdu, nemá zaměstnavatel žádné povinnosti, např. v oblasti zaměstnaneckých důchodů. Zaměstnavatel je také odpovědný např. za úrazové pojištění v případě pracovních poměrů. Učňovské smlouvy jsou proto pro zaměstnavatele „dražší“.

3.5 Slovensko

3.5.1 Zvláštní formy pracovněprávních vztahů

„Existuje ve Vašem státě zvláštní forma pracovněprávního vztahu, která za určitých podmínek nebo za určitým účelem poskytuje větší flexibilitu zaměstnavateli či zaměstnanci (oproti ochraně zaměstnance)?“

Ano, slovenský zákoník práce upravuje v deváté části tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi tyto dohody řadí:

- dohodu o provedení práce („dohodu o vykonaní práce“, § 226),
- dohodu o brigádnické práci studentů („dohodu o brigádnickej práci študentov“, § 227) a
- dohodu o pracovní činnosti („dohodu o pracovnej činnosti“, § 228a).

3.5.2 Omezení okruhu zaměstnanců

„Může zaměstnancem být kdokoliv? Nebo je vztah nějak skupinově omezen (např. podle odvětví, studenti, učni, důchodci)?“

Na dohodu o provedení práce ani na dohodu o pracovní činnosti se nevztahují žádná omezení.

Dohodu o brigádnické práci studenta však lze uzavřít pouze se studentem střední školy nebo studentem denního studia vysoké školy, který nedosáhl věku 26 let.

3.5.3 Vznik vztahu

„Jsou podmínky pro vznik vztahu jednodušší oproti běžné full-time pracovní smlouvě (např. ústní sjednání, méně povinných / obvyklých náležitostí)?“

Každý z těchto tří typů dohod musí mít písemnou formu, jinak jsou neplatné. Z hlediska formy se jedná o přísnější úpravu než v případě pracovní smlouvy.

Z hlediska obsahu musí dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr obsahovat:

- a) sjednanou práci,
- b) odměnu za vykonanou práci,
- c) rozsah pracovní doby a
- d) dobu, na kterou se uzavírají.

Naproti tomu pracovní smlouva musí obsahovat:

- a) druh práce,
- b) místo výkonu práce,
- c) den nástupu do práce a
- d) mzdové podmínky.

3.5.4 Pracovní doba

Je nějak omezena týdenní / měsíční pracovní doba (např. maximálně 20 hodin týdně nebo minimálně 10 hodin týdně)?

Dohoda o provedení práce

- rozsah práce překročit nesmí 350 hodin za kalendářní rok. Do rozsahu práce se započítává i práce, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce.

Dohoda o brigádnické práci studentů

- práci lze vykonávat v rozsahu maximálně 20 hodin týdně v průměru,
- průměr maximálního přípustného rozsahu práce se posuzuje za celé období, na kterou byla dohoda uzavřena (max. jeden rok, může být prodloužena).

Dohoda o pracovní činnosti

- pracovní činnost může být vykonávána v rozsahu maximálně:
 - 10 hodin týdně, nebo
 - 520 hodin za kalendářní rok, jde-li o sezónní práci.

„Může zaměstnavatel jednodušším způsobem rozvrhovat práci (práce na zavolání, absence písemného rozvrhu)?“

Ano, zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou při uzavírání jedné z těchto dohod dohodnout na lhůtu, ve které má být zaměstnanec informován o výkonu práce před jejím zahájením. Tato lhůta nesmí být kratší než 24 hodin.

V případě pracovního poměru nesmí být tato lhůta kratší než 1 týden.

„Může zaměstnavatel libovolně určit, kolik hodin týdně (nebo za určité období) zaměstnanec odpracuje? Musí si předem sjednat nějaký týdenní rozsah (nebo rozsah za jiné období)? Může zaměstnanci přidělit práci, jen když ji zrovna potřebuje (práce na zavolanou)?“

Zaměstnavatel je omezen jak maximálním počtem hodin pro celkový týdenní / roční rozsah práce (viz otázka týkající se pracovní doby výše), tak maximální pracovní dobou během 24 hodin, která nesmí překročit 12 hodin.

Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci při uzavření dohody informace o dnech a časových úsecích, v nichž může být zaměstnanec povinen vykonávat práci, a to ve lhůtě, která nesmí být kratší než 24 hodin.

Zaměstnanci může být přidělována práci, jen když je to nutné, zaměstnanec není povinen vykonávat práci, pokud ji zaměstnavatel vyžaduje v rozporu s jeho oznámením o dnech a době, ve kterých může být zaměstnanec povinen konat práci.

3.5.5 Dovolená

Liší se právo zaměstnance na dovolenou (např. nevzniká nebo je nějak omezeno)?

Ano, v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemá zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok.

Liší se nějak způsoby čerpání dovolené (např. zaměstnanec si může určovat sám podle své potřeby)?

V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemá zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok.

3.5.6 Odměňování

Mohou si smluvní strany sjednat odlišné podmínky odměňování (např. žádné příplatky za práci v noci, paušalizaci příplatků), které by u full-time pracovního poměru nemohly?

Ano, strany se mohou dohodnout na různých mzdových podmínkách.

Strany jsou omezeny minimální mzdou, která v roce 2025 ve Slovenské republice činí 4,69 euro za hodinu.

Kromě toho nelze v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednat pracovní pohotovost a práci přesčas, takže za ně zaměstnanci nemohou být odměňováni.

Slovenský zákoník práce navíc výslovně uvádí, že v případě práce ve svátek a o víkendu náleží zaměstnancům příplatek k základní odměně za každou hodinu nejméně ve výši minimální hodinové mzdy.

3.5.7 Skončení smlouvy

Je pro zaměstnavatele jednodušší ukončit takovou smlouvu (např. kratší výpovědní doba, stanovení výpovědních důvodů, více možností jednostranného skončení)?

Ano, strany se mohou dohodnout na jakýchkoli podmínkách ukončení smlouvy.

Dohoda o provedení práce a dohoda o brigádnické práci studenta:

- Pokud se strany na podmínkách ukončení nedohodly, lze dohodu ukončit

- dohodou stran ke sjednanému datu a
- jednostranně pouze výpovědí s 15denní výpovědní dobou bez udání důvodu, která začíná běžet dnem doručení písemné výpovědi.
- V případě těchto dvou typů dohod lze okamžité zrušení sjednat pouze pro případy, kdy lze pracovní poměr ukončit okamžitě

Dohodu o provedení práce může zaměstnavatel vypovědět, pokud nebyl zadáný úkol splněn ve stanoveném termínu. Zaměstnanec může dohodu vypovědět, pokud zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky.

Liší se nějak skončení ze strany zaměstnance?

Ne, viz výše.

3.5.8 Daně a odvody

Je zde nějaký výhodnější daňový / odvodový režim pro zaměstnance nebo zaměstnavatele (např. do určitého limitu výdělku se neodvádí sociální nebo zdravotní pojištění nebo ve snížené sazbě, neplatí se daň nebo ve snížené sazbě, případně existují nějaká jiná daňová či odvodové zvýhodnění)?

Ano, rozsah pojistné povinnosti u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti závisí na tom, zda se jedná o pravidelný nebo nepravidelný příjem. Rozdíl je v tom, že v případě nepravidelného příjmu zaměstnanec neplatí pojistné na nemocenské pojištění a pojištění v nezaměstnanosti.

Rozsah pojistné povinnosti u dohody o brigádnické práci studenta závisí na tom, zda příjem zaměstnance přesahuje 200 euro, či nikoliv. Pokud zaměstnanec uplatňuje slevu na dani, neplatí při příjmu nižším než 200 euro žádné pojištění. Pokud je příjem vyšší, platí zaměstnanec důchodové a invalidní pojištění.

3.6 Spojené království

3.6.1 Zvláštní formy pracovněprávních vztahů

„Existuje ve Vašem státě zvláštní forma pracovněprávního vztahu, která za určitých podmínek nebo za určitým účelem poskytuje větší flexibilitu zaměstnavateli či zaměstnanci (oproti ochraně zaměstnance)?“

Ano.

Status pracovníka:

- Některé osoby jsou nájímány jako pracovníci, nikoliv jako zaměstnanci. Pracovníci mají méně zákonných práv a jsou běžně zaměstnáváni na základě „zero-hours“ smluv s nulovým úvazkem / příležitostných smluv nebo v rámci platform / v segmentu zakázkové ekonomiky (gig ekonomiky) (ačkoli teoreticky není status pracovníka omezen na tyto typy rolí).

- Tato ujednání nabízejí větší flexibilitu, zejména pokud jde o pracovní dobu a ukončení pracovního poměru, avšak s omezenou ochranou ve srovnání se standardním zaměstnáním.

Učňovské praxe:

- Jedná se o zvláštní smlouvy na dobu minimálně 12 měsíců, které kombinují zaměstnání s odbornou přípravou a jsou určeny především mladým lidem nebo těm, kteří začínají vykonávat novou profesi. Učňové mají přizpůsobená práva, jako jsou nižší minimální mzdové sazby a volno na studium, což zaměstnavatelům nabízí flexibilitu a zároveň podporuje rozvoj dovedností. Učňovské praxe jsou částečně financovány vládou z odvodů a musí splňovat řadu právních požadavků.

3.6.2 Omezení okruhu zaměstnanců

„Může zaměstnancem být kdokoliv? Nebo je vztah nějak skupinově omezen (např. podle odvětví, studenti, učni, důchodci)?“

Status pracovníka:

- Pracovníkem se může stát kdokoliv.

Učňovské praxe:

- Tyto programy jsou často zaměřeny na mladé lidi, obvykle ve věku 16-24 let, ale učněm se může stát i starší osoba. Mohou existovat další kritéria způsobilosti stanovená zaměstnavatelem nebo poskytovatelem odborné přípravy.

3.6.3 Vznik vztahu

„Jsou podmínky pro vznik vztahu jednodušší oproti běžné full-time pracovní smlouvě (např. ústní sjednání, méně povinných / obvyklých náležitostí)?“

Status pracovníka:

- Ano. Podmínky pro vznik pracovního vztahu jsou obecně jednodušší než u pracovní smlouvy, i když existují některé povinné podmínky.
- Hlavní rozdíl mezi postavením „pracovníka“ a „zaměstnance“ spočívá v tom, že u pracovníka zpravidla neexistuje vzájemná povinnost stran poskytovat nebo přijímat práci. To usnadňuje a zpružňuje zaměstnávání osob na příležitostnou práci nebo práci s nulovým úvazkem.

Učňovská praxe:

- Ne. Učňovská praxe vyžaduje formální písemnou dohodu, která splňuje zvláštní právní požadavky, včetně podrobností o vzdělávání, délce trvání a kvalifikaci, o kterou se usiluje.

- Tento proces je strukturovanější než standardní zaměstnání a musí splňovat požadavky právních předpisů vlády, aby mohl být posuzován jako řádná učňovská praxe.

3.6.4 Pracovní doba

„Je nějak omezena týdenní / měsíční pracovní doba (např. maximálně 20 hodin týdně nebo minimálně 10 hodin týdně)?“

Zákonné maximum pro většinu dospělých pracovníků / zaměstnanců je v průměru 48 hodin týdně, počítáno za 17týdenní vyrovnávací období. Pracovníci se mohou rozhodnout, že se na ně tento 48hodinový limit nebude vztahovat („opt-out“). Všichni pracovníci mají rovněž nárok na zákonem stanovené přestávky na odpočinek, denní a týdenní dobu odpočinku a placenou roční dovolenou.

Na pracovníky ve věku 16 nebo 17 let se vztahují přísnější limity: maximálně 8 hodin denně nebo 40 hodin týdně, přičemž těchto limitů se nemohou vzdát.

Ti, kteří mají studentské vízum, mohou obecně pracovat pouze 20 hodin týdně, pokud studují na úrovni vysokoškolského studia („degree level“) nebo vyšší, nebo 10 hodin u některých kurzů, což je omezeno imigračním zákonem.

„Může zaměstnavatel jednodušším způsobem rozvrhovat práci (práce na zavolání, absence písemného rozvrhu)?“

Pracovníci:

- Ano. U osob posuzovaných jako pracovníci, zejména v rámci smluv s nulovým úvazkem nebo příležitostných smluv, může zaměstnavatel rozvrhnout práci jednodušším, neformálním způsobem, často na zavolání nebo prostřednictvím komunikace s krátkým časovým předstihem. Obvykle neexistuje žádná povinnost poskytnout nebo přijmout práci a není vyžadován žádný pevný nebo písemný rozvrh.

Učňové:

- Ne. Učňovská praxe zahrnuje strukturovaný rozvrh s dohodnutou pracovní dobou a časem vyhrazeným na školení (obvykle 20 % pracovní doby). Zaměstnavatelé musí poskytnout písemnou dohodu s podrobným popisem pracovních režimů a od učňů se očekává, že budou dodržovat pravidelný, předem stanovený rozvrh.

„Může zaměstnavatel libovolně určit, kolik hodin týdně (nebo za určité období) zaměstnanec odpracuje? Musí si předem sjednat nějaký týdenní rozsah (nebo rozsah za jiné období)? Může zaměstnanci přidělit práci, jen když ji zrovna potřebuje (práce na zavolanou)?“

Pracovníci:

- Ano. V případě pracovníků, kteří pracují na základě smluv s nulovým úvazkem a v rámci zakázkové ekonomiky (gig) / platformové práce, může zaměstnavatel libovolně měnit týdenní pracovní dobu, není vyžadována žádná dohodnutá pracovní doba a je povolena práce na

vyžádání (ačkoli pracovník má zpravidla možnost požadovanou / nabízenou pracovní dobu nepřijmout).

Učňovská praxe:

- Ne. Hodiny musí být předem dohodnuty a práce na vyžádání není povolena z důvodu požadavků na vzdělání a financování.

Uveďte cokoliv dalšího, co zvýhodňuje postavení zaměstnance nebo zaměstnavatele v oblasti pracovní doby oproti běžné full-time pracovní smlouvě.

Pracovníci:

- Tyto dohody často pomáhají zaměstnavateli, protože nemusí dodržovat pravidelnou pracovní dobu a může měnit směny podle potřeby. Pomáhají však také pracovníkovi, protože mu dávají větší svobodu při výběru, kdy bude pracovat.

Učňové:

- Zaměstnavatelé mají prospěch z toho, že platí nižší mzdy a stanovují pracovní dobu podle svých potřeb. Uční dostávají čas na zaškolení a jasnou strukturu práce, což jim pomáhá učit se a zároveň vydělávat.

3.6.5 Dovolená

Liší se právo zaměstnance na dovolenou (např. nevzniká nebo je nějak omezeno)?

Ne, neliší se. Pro pracovníky, kteří vykonávají práci na nulový úvazek nebo práci v rámci zakázkové ekonomiky („gig“), zůstává nárok na roční dovolenou stejný, ale způsob jejího výpočtu se může lišit podle skutečně odpracovaných hodin.

Liší se nějak způsoby čerpání dovolené (např. zaměstnanec si může určovat sám podle své potřeby)?

V zásadě ne. Způsob čerpání dovolené je ve Spojeném království u různých typů smluv podobný: zaměstnavatel má obvykle rozhodující slovo při určování doby čerpání dovolené, přičemž vyvažuje potřeby podniku a zájmy zaměstnance.

Nicméně u velmi flexibilních smluv, jako jsou smlouvy s nulovým úvazkem nebo práci na zakázku („gig“), kde je pracovní doba nepravidelná, pracovník často namísto dovolené dostane finanční částku nebo je dovolená zahrnuta v hodinové sazbě, nikoliv jako pevně stanovené volno, takže zaměstnanec si obvykle nevybírá konkrétní data dovolené jako v zaměstnáních na plný úvazek.

3.6.6 Odměňování

Mohou si smluvní strany sjednat odlišné podmínky odměňování (např. žádné příplatky za práci v noci, paušalizaci příplatků), které by u full-time pracovního poměru nemohly?

Pracovníci:

- Ano. Mzdové podmínky mohou být pro pracovníky flexibilnější. Strany se mohou například dohodnout, že za noční práci nebudou vypláceny žádné příplatky nebo že do hodinové sazby bude zahrnuta mzda za dovolenou. Stále však platí předpisy o minimální mzdě.

Učňové:

- Částečně. Učňům musí být vyplácena alespoň učňovská minimální mzda, která je nižší než standardní minimální mzda. Kromě toho se zaměstnavatelé a učni mohou dohodnout na konkrétních mzdových podmínkách, ale základní právní ochrana stále platí.

3.6.7 Skončení smlouvy

Je pro zaměstnavatele jednodušší ukončit takovou smlouvu (např. kratší výpovědní doba, stanovení výpovědních důvodů, více možností jednostranného skončení)?

Pracovníci:

- Smlouva může být ukončena s velmi krátkou výpovědní dobou nebo bez ní, protože neexistuje žádná zákonná minimální výpovědní doba, pokud není ve smlouvě sjednána.
- Není třeba uvádět žádné důvody ukončení, pokud nejsou ve smlouvě uvedeny.
- Ukončení však přesto nesmí porušovat zákonnou ochranu, například zákony o diskriminaci.

Učňové:

- Učňové jsou považováni za zaměstnance, a proto ukončení učňovské smlouvy není obecně o nic jednodušší než ukončení běžné pracovní smlouvy (za určitých okolností to může být obtížnější).

Liší se nějak skončení ze strany zaměstnance?

Pracovníci:

- Pracovníci zaměstnaní na základě smluv s nulovým pracovním úvazkem nebo v rámci zakázkové ekonomiky (gig) mohou obvykle ukončit své zaměstnání bez výpovědi, pokud není ve smlouvě sjednána výpovědní doba.

Učňové

- Učňové jsou považováni za zaměstnance, a proto musí při ukončení pracovního poměru poskytnout alespoň zákonem stanovenou minimální výpovědní dobu.

3.6.8 Daně a odvody

Je zde nějaký výhodnější daňový / odvodový režim pro zaměstnance nebo zaměstnavatele (např. do určitého limitu výdělku se neodvádí sociální nebo zdravotní pojištění nebo ve snížené sazbě, neplatí se daň nebo ve snížené sazbě, případně existují nějaká jiná daňová či odvodové zvýhodnění)?

Ne. V zásadě neexistuje žádný zvláštní daňový režim nebo režim sociálního zabezpečení, který by se vztahoval výhradně na flexibilní nebo zvláštní formy zaměstnání, jako jsou smlouvy na nulový úvazek nebo příležitostné smlouvy.

Daňové odvody a příspěvky na národní pojištění (NI – „*National Insurance*“) jsou většinou založeny na výdělci a statusu zaměstnance, nikoliv na typu smlouvy. Některé typy zaměstnání, jako je učňovské vzdělávání, mohou využívat snížených příspěvků zaměstnavatele na národní pojištění nebo vládních pobídek, ale ty jsou specifické pro učňovské vzdělávání, nikoliv pro flexibilní smlouvy obecně.

4 SHRUTÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A SROVNÁNÍ S ČESKOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU

Zjištění z dotazníků z okolních zemí přinášejí zajímavé perspektivy a možnosti, jak přistoupit k flexibilním pracovním závazkům. Je však třeba úvodem říci, že by se žádná právní úprava neměla vytrhávat z kontextu a převádět do českého právního řádu, protože mnohdy je úprava pracovního práva jakožto soukromoprávního odvětví provázaná s dalšími odvětvími práva, zejména právem sociálního zabezpečení a otázkami politiky zaměstnanosti. Zářným příkladem je výpověď bez uvedení důvodu, která se však takřka nikde nevyskytuje a v Dánsku, kterým se český zákonodárce zamýšlel inspirovat, fungují zaměstnanost a sociální zabezpečení podstatně jiným způsobem.

V praxi se jako velmi zajímavá jeví dohoda o práci na zkoušku, která je upravena ve Finsku. Tato umožňuje na základě určitého programu schváleného určitou institucí (v rámci odborné přípravy nebo určité rekvalifikace zajišťované orgány státu) uzavřít zvláštní smlouvu mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a právě institucí. Na základě ní zaměstnanec koná práci, v rámci které zlepšuje své dovednosti, pracovní doba je omezena určitým rozsahem do limitu stanovené týdenní pracovní doby (4 až 8 hodin denně, max. 5 dní v týdnu), přičemž zaměstnanec nepobírá odměnu od zaměstnavatele, ale v případě rekvalifikace podporu v nezaměstnanosti. Je umožněno určité pružnější rozvržení pracovní doby, avšak předem se má sjednat „úvazek“ (tj. rozsah práce). Tato forma vztahu se jeví jako vhodný způsob zajištění rekvalifikace zaměstnanců a možného budoucího řešení nezaměstnanosti, a to obzvlášť v dnešní době s výhledem do budoucna (nástup umělé inteligence a významná transformace pracovního trhu). Nadto zde neexistuje povinnost odvádět veřejnoprávní odvody, pokud zaměstnavatel nevyplácí mzdu.

Další zajímavou alternativou je zvláštní dohoda o práci konané mimo pracovní poměr, která je určena studentům na Slovensku – dohoda o brigádnické práci. Ta umožňuje větší rozsah práce než dohoda o pracovní činnosti. Jelikož je však slovenská dohoda o pracovní činnosti limitována v průměru pouze na 10 hodin týdně (oproti obvyklým 20 hodinám v České republice) a podstatou dohody o brigádnické práci je právě i větší rozsah práce (právě 20 hodin), z pohledu České republiky nepřináší zásadní inspiraci. Nakonec i otázka daní a odvodů na veřejnoprávní pojistnu je podobná. Podstatně odlišná je úprava dovolené, která zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na Slovensku není přiznána. To je však nejspíše v rozporu se směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby, která byla implementována do českého práva.

Zajímavou inspirací mohou být učňovské praxe, například ve Finsku nebo Spojeném království. Ve druhém zmíněném je komplexně upravena možnost kombinace odborné teoretické a praktické přípravy. Teoretická příprava zahrnuje obvykle 20 % pracovní doby, zbývající část je vyhrazena pro praktickou přípravu. Jsou určeny především mladým lidem (ve věku 16 až 24 let) nebo těm, kteří začínají s novou profesí. Jsou částečně financovány státem a pro jejich plnění jsou stanoveny požadavky právními předpisy. Rozsah práce je předem dohodnutý, ale mzdové náklady jsou nižší (je stanovena zvláštní učňovská minimální mzda). Zaměstnavatelé jsou rovněž zvýhodněni i prostřednictvím nižších odvodů na veřejnoprávní pojištění nebo pobídkami od vlády.

V České republice mají odborné praxe studentů středních škol dílčí úpravu ve školském zákoně (smlouvu neuzavírá student sám, ale škola se zaměstnavatelem, a vyplácí se odměna ve výši odpovídající alespoň 30 % minimální mzdy, avšak pouze za produktivní činnost, a za úraz odpovídá zaměstnavatel), avšak komplexní úprava odborných praxí chybí.

Obdobná právní úprava je v Německu u stáží. Pokud jsou pro studenty / žáky povinné, jsou osvobozeni od minimální mzdy. Stejně tak jsou v mnoha případech osvobozeni od některých veřejnoprávních odvodů, mzdové náklady jsou proto u takových právních vztahů nižší a motivují zaměstnance, aby rozvíjeli své schopnosti a dovednosti.

Zajímavou inspirací je úprava vedlejších výdělků v Belgii (flexi-job), která umožňuje nižší veřejnoprávní odvody – platí pouze zaměstnavatel ve snížené výši. Tato je však limitována hranicí příjmu a skutečností, že se jedná o sekundární zaměstnání – zaměstnanec musí mít hlavní příjem z jiného právního vztahu.

Obdobné jsou mini- a midi-jobs v Německu, které při měsíčních příjmech do určité výše (556 euro a 1.999 euro) podléhají nižší dani z příjmu nebo veřejnoprávním odvodům. Je však třeba zdůraznit, že nejsou od odvodů osvobozeny zcela – v případě mini-jobs hradí odvody pouze zaměstnavatel (nízká paušální daň z příjmu spolu s odvody na pojistná), naopak u mini-jobs jsou nastaveny hranice příznivěji než u běžného pracovního poměru.

Poměrně flexibilní je úprava tzv. *zero-hour contracts* ve Spojeném království. Tyto nepředstavují klasické pracovní právní vztahy, nezakládají status zaměstnance, ale pouze pracovníka. Pracovníkům jsou přiznána pouze určitá dílčí práva, jako je minimální mzda, právo na dovolenou (která v praxi bývá nahrazena peněžním plněním) nebo doby odpočinku a přestávky v práci. Rozsah práce je limitován na 48 hodin (limit vyplývající z čl. 6 písm. b) směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby), avšak toto omezení je v režimu opt-out – pracovník tedy může odpracovat i více, pokud bude chtít. Zásadní výhodou je režim práce na zavolání, kdy zaměstnavatel nemá povinnost pracovníkovi rozvrhnout pracovní dobu v určitém konkrétním předem známém rozsahu. Na druhou stranu ale ani pracovník nemá povinnost tuto práci přijmout, tedy může odmítnout její výkon, aniž by mu hrozila sankce. Ve srovnání s českou úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tato úprava tedy nenabízí stejnou míru flexibility, jelikož český zaměstnanec nemůže práci odmítnout. Výhodou úpravy Spojeného království je pak vyšší maximální rozsah práce a jako výhodnější se jeví úprava daní a veřejnoprávních pojistných.

Rovněž zajímavá je úprava práce domáckých pracovníků v Německu (Heimarbeit), která umožňuje rozvrhování pracovní doby samotným zaměstnancem, kdy není stanovena maximální denní ani týdenní pracovní doba. Přestože nejde o zaměstnance, mají podobnou ochranu a práva (např. dovolená, odměňování nebo skončení smlouvy). Jde o obdobnou úpravu, jako je v České republice tzv. „samorozvrhování“ podle § 87a zákoníku práce, to však má v případě pracovního poměru pevně daný rozsah pracovní doby (vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby); v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pak platí pouze celkový limit podle příslušné dohody. Navíc lze samorozvrhování od roku 2025 aplikovat jak na zaměstnance pracující „doma“ (na dálku), tak i na zaměstnance pracující na pracovišti zaměstnavatele. Jde tedy o závazek flexibilnější pro zaměstnance.

Inspirativní může být i komplexnější úprava částečného odchodu do důchodu, která je v Německu (Altersteilzeit). Přestože v České republice existuje sleva na pojistném na sociální zabezpečení pro osoby, které dosáhly 55 let věku (tj. blízké věku odchodu do důchodu, podle § 7a odst. 1 písm. a) zákona o pojistném na sociální zabezpečení), resp. pro poživatele starobního důchodu (podle § 7d zákona o pojistném na sociální zabezpečení), bylo by vhodné ji doplnit i o soukromoprávní aspekt. Zákoník práce by mohl navázat příslušnou úpravou pracovního poměru (sjednání kratší pracovní doby), která by mohla motivovat zaměstnance i zaměstnavatele takto postupovat. Německý model je založen na

snížení „úvazku“ na polovinu a tomu odpovídajícímu snížení mzdy, ke které ale zaměstnavatel doplňuje 20% doplatek, který je osvobozen od daně a příspěvků na sociální zabezpečení. Zaměstnavatel je však povinen odvádět příspěvky na důchodové pojištění ve výši alespoň 80 % dosavadních příspěvků. Tím je zvýšen efekt v oblasti motivace zaměstnance a zvýšení následného příjmu ze starobního důchodu.

Ze srovnání s vybranými zeměmi plyne, že česká úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména dohody o provedení práce, poskytuje zaměstnavatelům nejkomplexnější flexibilitu. Zdaleka nejzásadnější je možnost vyžadovat *de facto* práci na zavolání, jelikož zaměstnavatelé nejsou povinni zaměstnanci rozvrhovat práci, ale mají možnost tak učinit s krátkým předstihem (3 dny předem, případně lze sjednat i kratší), přičemž zaměstnanci nemají možnost rozvrženou práci odmítnout.

Přestože novela českého zákoníku práce v roce 2024 zvýšila objem povinností na straně zaměstnavatele (např. informační povinnost) a některých práv na straně zaměstnance (např. povinnost rozvrhnout pracovní dobu, dovolená nebo příplatky k odměně), fakticky tím nezměnila podstatu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozvrh pracovní doby sice přináší určité komplikace, ale jelikož se dá sjednat i velice krátká doba seznámení zaměstnance s rozvrhem nebo jeho změnou a lze využít flexibilní formy rozvrhování pracovní doby (samorozvrhování, tvorba rozvrhu ze strany zaměstnance a jeho následné schválení ze strany zaměstnance), jedná se sice oproti předchozí úpravě o obtíž, ale nikoli o zásadní překážku. Informační povinnost představuje vyšší administrativní zátěž, která ale může být splněna přímo v samotném textu dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Příplatky k odměně mohou v zásadě být zahrnuty již v základní odměně a nemusí zvýšit mzdové náklady na zaměstnance. Právo na dovolenou vzniká, nicméně v relativně nízkém objemu.

Poměrně zajímavé pojetí flexibilního závazku právě nabízí tzv. „samorozvrhování“ podle § 87a zákoníku práce použité v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V tomto případě je čistě na zaměstnanci, jaké množství práce odpracuje. Není stanoven minimální objem práce, pouze maximální objem vyplývající z povahy příslušné dohody (300 hodin za kalendářní rok v případě dohody o provedení práce, příp. v průměru polovina stanovené týdenní pracovní doby v případě dohody o pracovní činnosti, pokud není sjednán menší rozsah). Za těchto okolností si práci organizuje a rozvrhuje sám zaměstnanec, přičemž mu zaměstnavatel spíše platí za výsledek ve formě množství odpracovaných hodin. Zaměstnavatel si samozřejmě může nastavit určité hranice, za kterých může zaměstnanec konat práci (např. mimo víkendy, noci či státní svátky).

Současně s tím platí, že míra jistoty zaměstnance, zejména co se týče výdělku, je v případě českých dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr poměrně nízká. Jak vyplývá ze statistik zveřejněných Českou správou sociálního zabezpečení, je jejich využití v praxi stále velmi časté vzhledem k tomu, že dohodu o provedení práce mělo v červenci 2024 uzavřeno přibližně 850 000 zaměstnanců. Dohod o pracovní činnosti, které se v praxi často využívají jako substitut kratší pracovní doby u pracovního poměru, bude v České republice také nezanedbatelné množství.

5 ZÁVĚR

Z analýzy vyplývá, že česká právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr poskytuje zaměstnavatelům výraznou míru flexibility, která je vyšší než v jiných zemích. Dohodám o práci konané mimo pracovní poměr se blíží úprava *zero-hour contracts* ve Spojeném království, ta však poskytuje pracovníkovi možnost práci odmítnout bez jakékoliv sankce, což český zaměstnanec učinit nemůže. Nadto mohou příjmy z těchto dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za splnění určitých podmínek těžit z nižšího zatížení odvody veřejnoprávní pojistná (nulového).

Mírnější pro zaměstnavatele je v určitém smyslu snad pouze úprava slovenská, kde absentuje právo na dovolenou nebo kde lze zrušit předem rozvrhnutou práci méně jak 24 hodin předem s tím, že se zaměstnanci uhradí jen 30 % odměny. Na druhou stranu rozsah práce na dohodu o pracovní činnosti je poloviční. V případě dohody o provedení práce platí limit 350 odpracovaných hodin za kalendářní rok (tedy o 50 hodin více), avšak jejím smyslem je vykonat konkrétní pracovní úkol spíše než zajišťovat opakující se činnosti. Naopak slovenská úprava nabízí dohodu o brigádnické práci určenou studentům středních a vysokých škol, která má obdobný limit jako česká dohoda o pracovní činnosti (20 hodin v průměru týdně). Vzhledem k historické genezi právní úpravy, která má jednotný původ, jsou si úpravy v obou státech velmi blízké.

V některých zemích se jeví jako komplexnější úprava praxí žáků a studentů, která je v České republice velmi kusá a vztahuje se pouze na žáky středních škol a studenty vyšších odborných škol. Bylo by vhodné, aby Česká republika upravila podmínky praxe komplexněji a pro širší okruh studentů včetně vysokoškolských, kteří mnohdy také musí absolvovat povinné praxe.

Za vhodnou inspiraci považujeme i práci na zkoušku, která je upravena ve Finsku. Za spolupráce státu (úřadu práce), zaměstnavatelů a konkrétních uchazečů by se tím mohla zvýšit šance na rekvalifikaci daných osob a zvýšení jejich schopností, dovedností a produktivního potenciálu, zejména ve světle očekávaných budoucích proměn pracovního trhu.

Česká republika také může čerpat inspiraci z belgických vedlejších výdělků, tzv. flexi-jobs. Tyto jsou určeny zaměstnancům v určitých odvětvích, kteří mají svůj hlavní příjem z jiného zaměstnání. Jejich zásadní výhodou je snížení celkové daňové zátěže, kdy se na straně zaměstnance neodvádí žádné příspěvky na sociální zabezpečení a na straně zaměstnavatele platí zvláštní snížená sazba, přičemž za splnění podmínek se neodvádí daň z příjmu. Toto zvýhodnění je limitováno maximálním ročním příjmem. Podle našeho názoru se jedná o zajímavou motivaci zaměstnanců, kteří si chtějí dále přivydělat, protože z vedlejšího přivýdělku obdrží celou odměnu „v čistém“ a i zatížení zaměstnavatelů je nižší.

Nakonec zajímavá je také úprava částečného odchodu do důchodu v Německu. Tato nabízí propojení mezi veřejnoprávními odvody a soukromoprávní úpravou. V takovém případě se sjednává kratší pracovní doba (v poloviční výši), čemuž odpovídá mzda v poloviční výši, která je ale doplněna 20% doplatkem ze strany zaměstnavatele, který nepodléhá veřejnoprávním odvodům. Kromě toho jsou zaměstnavatelé povinni platit odvody na důchodové alespoň pojištění ve výši 80 % dosavadních příspěvků. Současná sleva na pojistném na sociální zabezpečení v České republice ve výši 5 % je jistě chválná, ale bylo by ji vhodné provázat i se soukromoprávní úpravou a zvýšit motivaci zaměstnanců využívat tento institut i prostřednictvím dalších faktorů. Ve světle zvyšujícího se věku

odchodu do důchodu se jeví jako vhodné skloubit potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců, jimž se blíží věk odchodu do důchodu.