

Czeskie stosunki oparte na porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy jako elastyczne formy zatrudnienia w świetle ochrony pracownika

Wprowadzenie

W Czechach, podobnie jak w innych państwach, coraz częściej słysząc głosy, że potrzebne jest uelastycznienie regulacji prawnopracowniczych oraz wprowadzenie nowych elastycznych form zatrudnienia, które mają umożliwić bardziej efektywne funkcjonowanie relacji pomiędzy pracodawcami i pracownikami, np. z punktu widzenia zarządzania pracownikami i rozwiązywania stosunku pracy¹, warunków wykonywania i organizacji pracy (z zastosowaniem nowych technologii komunikacyjnych itp.) czy godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Aczkolwiek wspomniane rozważania i starania ogólnie można uznać za zasadne, to z debaty o możliwych rozwiązaniach na danym polu nie wolno wykluczyć perspektywy ochrony pracowników, wywodzącej się z ich realnie słabszej pozycji wobec pracodawcy i pozostającej nadal główną funkcją prawa pracy.

W Republice Czeskiej jako elastyczne formy zatrudnienia postrzegane są także relacje prawne wynikające z zawarcia jednego z dwóch porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy (*dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*), czyli porozumienie o wykonaniu pracy (*dohoda o provedení práce*) oraz porozumienie o czynności pracowniczej (*dohoda o pracovní činnosti*).

Relacje prawne powstające na podstawie tych porozumień stanowią czeski unikat na skalę europejską, a prawdopodobnie nawet światową, gdyż (o ile mi wiadomo) ich właściwy odpowiednik istnieje nadal wyłącznie w słowackim porządku prawnym, co ma związek z pierwotnym uregulowaniem przedmiotowych relacji w czasach Czecho-słowackiej Republiki Socjalistycznej – w roku 1966.

Nie chodzi więc bynajmniej o nowo wprowadzone formy zatrudnienia, co jednak nie przesądza o ich bezproblemowej i w pełni ustalonej pozycji wśród czeskich regulacji prawnopracowniczych. Również częste zmiany przedmiotowych przepisów, które

¹ W Czechach rozwiązuje się stosunek pracy, a nie umowę o pracę.

nierz dotyczyły także podstawowych elementów konstrukcji wykorzystania porozumień, budzą nieustające wątpliwości co do koncepcyjności i zasadności ich regulacji, zwłaszcza z punktu widzenia ochrony pracownika.

Zdaniem autora wątpliwości te nasiliły się jeszcze po ostatniej serii zmian w roku 2023, przyjętych w szczególności w celu wdrożenia wymogów dwóch dyrektyw Unii Europejskiej – dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, s. 105; dalej: dyrektywa UE o przewidywalnych warunkach pracy) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, s. 79; dalej: dyrektywa UE o godzeniu życia zawodowego i prywatnego).

Celem artykułu jest przedstawienie polskim czytelnikom podstawowych elementów czeskiej regulacji prawnopracowniczej dotyczącej stosunków prawnych opartych na porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy (włącznie z ich genezą) oraz przeprowadzenie analizy zmierzającej do odpowiedzi na pytanie, czy w swojej aktualnej postaci (po nowelizacji z roku 2023) przedmiotowa regulacja utrzymuje rozsądny poziom ochrony pracowników. Inne (choć nie mniej istotne) powiązane zagadnienia, takie jak uczestnictwo osób świadczących pracę na podstawie danych porozumień w systemach ubezpieczeń społecznych i idące za tym oskładkowanie tych relacji, nie będą w niniejszym opracowaniu szczegółowo poruszane.

1. Relacje prawne oparte na porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy i ich znaczenie w czeskim prawie pracy

Relacje prawne powstałe przy zawarciu porozumienia o wykonaniu pracy oraz porozumienia o czynności pracowniczej, uregulowane zwłaszcza w dziale trzecim, § 74–78a ustawy nr 262/2006 Sb., *zákoník práce (kodeks pracy)*, ze zm. (dalej: ZP lub *zákoník práce*), należą wraz ze stosunkiem pracy (*pracovní poměr*) do grupy trzech podstawowych stosunków prawnopracowniczych (*základní pracovněprávní vztahy*) zawieranych pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, w ramach których może się odbywać w Czechach świadczenie pracy zależnej (*závislá práce*), czyli pracy predeterminującej przedmiot czeskiego prawa pracy oraz stosunków prawnopracowniczych, która została zdefiniowana w § 2 ust. 1 ZP jako praca wykonywana osobiście w relacji zwierzchnictwa pracodawcy i podporządkowania pracownika, w imieniu pracodawcy oraz według jego poleceń.

Zgodnie z § 3 ZP praca zależna może być wykonywana wyłącznie w ramach podstawowego stosunku prawnopracowniczego, jeżeli nie została uregulowana w przepisach szczególnych (chodzi tu zwłaszcza o przepisy dotyczące stosunków służbowych), co prowadzi do wniosku, że podstawowego stosunku prawnopracowniczego nie można zastąpić innym stosunkiem, np. cywilnoprawnym, jeśli przedmiotem danej relacji

jest świadczenie czynności napotykaającej wszystkie wyżej wymienione cechy pracy podległej².

Wybór dotyczący zawarcia umowy o pracę bądź jednego z przedmiotowych porozumień jest następnie uwarunkowany przede wszystkim zakresem i nasileniem zaplanowanej, podporządkowanej współpracy między stronami. W przypadku relacji opartych na porozumieniach powinna się ona bowiem zmieścić we wskazanych ograniczających limitach maksymalnego zakresu czasu wykonywania pracy. Są one rozliczane albo w ciągu roku kalendarzowego – do 300 godzin we wszystkich relacjach bazujących na porozumieniach o wykonaniu pracy zawartych w ciągu roku między tymi samymi stronami³, albo w skali tygodnia – do połowy standardowego tygodniowego wymiaru czasu pracy (40 godzin⁴) w ramach jednej relacji opartej na porozumieniu o czynności pracowniczej, czyli ogólnie aż 20 godzin tygodniowo, dodatkowo nierozliczanych pojedynczo za każdy tydzień, ale przeciętnie za cały okres trwania stosunku, jednak nie więcej niż za okres 52 tygodni⁵.

Ustawodawca czeski sformułował zarazem w § 74 ust. 1 ZP regułę, a raczej proklamację, zgodnie z którą pracodawca powinien zapewniać wykonywanie swoich zadań przede wszystkim przy pomocy pracowników pozostających w stosunkach pracy. Proklamacyjny charakter tej normy prawnej wywodzi się z jej ogólnikowej konstrukcji oraz niedoskonałej istoty (*lex imperfecta*), gdyż ustawodawca nie wprowadził żadnej sankcji przewidzianej na wypadek postępowania pracodawcy nadużywającego porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy. W przypadku pracy nieprzekraczającej wyżej wskazanych limitów czasowych wybór zawarcia umowy o pracę bądź jednego z porozumień należy więc w istocie do stron.

Niemniej jednak, bazując na wspomnianej proklamacji, jak również uwzględniając limity czasowe zakresu pracy, w doktrynie stale utrzymuje się, że przedmiotowe relacje mają w porównaniu do stosunku pracy charakter jedynie dodatkowy czy uzupełniający – z punktu widzenia zakresu i nasilenia współpracy, źródła dochodu pracownika itp.⁶, co jednak w praktyce nie zawsze okazuje się zgodne z prawdą.

Jeżeli spojrzymy z prawnopracowniczej perspektywy⁷ na główne powody przemawiające za wyborem jednego z porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem

² Potwierdza to np. orzeczenie Najwyższego Sądu Administracyjnego (*Nejvyšší správní soud*) z dnia 30 marca 2022 r., 8 Ads 9/2020.

³ Zob. § 75 ust. 1 i 2 ZP.

⁴ Zob. § 79 ZP.

⁵ Zob. § 76 ust. 2 i 3 ZP.

⁶ Zob. np. M. Bělina *et al.*, *Pracovní právo* [Prawo pracy], 7. wyd., Praha 2017, s. 352 czy V. Kadlubiec, *Komentář k § 74 ZP* [Komentarz do § 74 ZP] [w:] *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost* [Kodeks pracy ze szczegółową praktyczną interpretacją dla szerokiego kręgu odbiorców], edit. J. Stránský *et al.*, Praha 2021, s. 341.

⁷ Czyli z celowym pominięciem regulacji prawnej dotyczącej uczestnictwa pracowników w systemach ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego i idącego za tym oskładkowania relacji opartych na porozumieniach, która stanowi specjalny (i z punktu widzenia kosztów zatrudnienia znacznie bardziej przychylny) reżim prawny, zwłaszcza wobec relacji powstałych na podstawie porozumienia o wykonaniu pracy, co zasadniczo wpływa na ich dużą popularność.

pracy, należy wskazać przede wszystkim charakter prawny tych podstawowych stosunków prawnopracowniczych, który w porównaniu ze stosunkiem pracy trzeba określić jako znacznie bardziej elastyczny (zwłaszcza z punktu widzenia pracodawcy), a zarazem znacznie mniej chroniony, stabilny czy pewny (przede wszystkim z perspektywy pracownika). Wskazana istota prawna omawianych relacji wywodzi się przede wszystkim z rozwiązania zawartego w § 77 ust. 2 ZP. Zgodnie z tym przepisem w odniesieniu do relacji powstałych na podstawie porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy stosuje się wprawdzie subsydiarnie przepisy prawne normujące stosunek pracy, jednak z wyjątkiem obszarów regulacji, które zostały wprost wykluczone, jak np. regulacja należności z tytułu podróży służbowej albo regulacja wynagradzania za pracę (z wyjątkiem wynagrodzenia minimalnego⁸, równego traktowania w zakresie wynagradzania⁹ oraz niektórych dodatków¹⁰), jak również (lub raczej przede wszystkim) regulacja rozwiązania i ustania stosunku pracy (włącznie z odprawami), którą ustawodawca zastąpił znacznie mniej ochronną specjalną regulacją. Za elastycznym i niechronionym charakterem relacji opartych na porozumieniach silnie przemawia również ich możliwe zastosowanie jako tzw. *zero hours contracts* (zob. dalej).

W efekcie więc opisane rozwiązania w porównaniu do stosunku pracy znacznie rozszerzają zakres możliwego uregulowania treści nawiązywanej relacji przy pomocy wzajemnych uzgodnień pracownika i pracodawcy, ale zarazem w dużym stopniu obniżają też ustawowo gwarantowany standard ochrony pracownika.

2. Warunki stosowania porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy – krótki ekskurs historyczny oraz stan obecny

W celu przedstawienia źródeł obecnej postaci regulacji odnoszącej się do porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy warto podjąć krótki ekskurs historyczny w materii ustanowionych ograniczeń ich zastosowania, aktualnie ujętych zwłaszcza w ogólnej i mało istotnej proklamacji o „pierwszeństwie stosunku pracy” oraz we wspominanych czasowych limitach zakresu wykonywania pracy. Stan ten znacznie odbiega od warunków określonych we wcześniejszych wersjach przedmiotowej regulacji, zawartej pierwotnie w § 232 i nn. ustawy nr 65/1965 Sb., zákoník práce (*kodeks pracy*), ze zm. (dalej: ZP 1965), która weszła w życie dnia 1 stycznia 1966 r. i która została na początku 2007 r. zastąpiona przez ZP.

Porozumienia o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy zostały wprowadzone do czeskosłowackiego prawa pracy jako swoiste prawnopracownicze zastępstwo za umowy o dzieło i umowy-zlecenia, usunięte wtedy z prawa cywilnego jako niepożądane przejawy „postrzegania pracy jako towaru w ujęciu burżuazyjnym”¹¹. Oprócz tego

⁸ Zob. § 111 ZP.

⁹ Zob. § 110 ZP.

¹⁰ Zob. § 138 ZP.

¹¹ Zob. L. Vojáček, K. Schelle, J. Tauchen, *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl* [Ewolu-

unormowanie porozumień było uzasadniane również celami praktycznymi, związanymi z dążeniem do zwiększenia wydajności czechosłowackiej gospodarki, która borykała się z niedoborem siły roboczej i innymi problemami¹².

Przedmiotowe relacje były od początku postrzegane jako znacznie mniej chroniące osoby pracujące, a zarazem jako bardziej elastyczne formy zatrudnienia o charakterze uzupełniającym względem stosunku pracy, który obowiązujące wtedy przepisy prawne wyrażały również poprzez wskazanie specjalnych wymogów warunkujących zawarcie porozumień figurujących w różnej postaci w ZP 1965 aż do jego uchylenia pod koniec 2006 r.

Pierwotna wersja regulacji umożliwiała np. zakładom pracy (*socialistická organizace*; w dzisiejszym rozumieniu – pracodawcy) zawieranie porozumień wyłącznie wtedy, jeżeli było to konieczne ze względu na usprawnienie realizacji zadań przez zakład, zwiększanie jakości usług na rzecz obywateli lub umożliwienie większego udziału w pracy społecznej obywatelom, którzy ze względu na stan zdrowia, zaawansowany wiek lub wychowywanie dzieci nie mogli pracować w ramach stosunku pracy¹³. Ponadto porozumienia o czynności pracowniczej mogły być zawierane wyłącznie w celu realizacji pracy, której wykonywanie w ramach stosunku pracy byłoby ze względu na jej zakres niecelowe i niegospodarne pod kątem organizacji pracy i zarządzania gospodarczego. Z kolei porozumienie o wykonaniu pracy miało służyć wyłącznie do wykonania wyjątkowego i konkretnego zadania służbowego, które nie mogło zostać zrealizowane przez pracowników zakładu w ramach ich obowiązków wynikających ze stosunku pracy, lub jeżeli wymagał tego charakter zadań zakładu¹⁴.

Przepisy akcentowały więc wyjątkowy i uzupełniający charakter relacji opartych na porozumieniach, uwarunkowany wskazanymi wytycznymi, które były ukierunkowane zwłaszcza na aspekty organizacyjne oraz ekonomiczne bądź szczególne okoliczności (zadania) po stronie zakładu pracy lub po stronie pracownika¹⁵. Podobnie również ostatnia wersja unormowania danych ograniczeń, obowiązująca do końca 2006 r., wskazywała na wyjątkowy charakter porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy, które mogły być zawierane wyłącznie w celu wykonania pracy, której regularne świadczenie nie mogło być zapewnione przez pracodawcę w ramach z góry ustalonego rozkładu czasu pracy w taki sposób, aby zarządzanie pracą, monitorowanie jej wykonywania oraz kontrola przestrzegania czasu pracy były skuteczne i gospodarne, bądź pracy, której świadczenie w ramach stosunku pracy byłoby niepraktyczne

cja prawa prywatnego na ziemiach czeskich. Część II], Brno 2012, s. 891 czy P. Podrazil, *Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech* [Ratio legis w porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy w kontekście historycznoprawnym], „Právník” 2023, roč. 162, č. 1, s. 27.

¹² Zob. J. Machala, *Vývoj právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr* [Ewolucja regulacji porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy], „Právněhistorické studie” 2022, roč. 52, č. 3, s. 178.

¹³ Zob. § 232 ust. 1 ZP 1965 w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 1969 r.

¹⁴ Zob. § 232 ust. 2 ZP 1965 w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 1969 r.

¹⁵ Sytuacja pracownika (jego stan zdrowia itp.) była uwzględniana do 30 czerwca 1975 r. – zob. § 232 ZP 1965 w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 1975 r.

lub niegospodarne dla pracodawcy z innych powodów z punktu widzenia interesu społecznego¹⁶.

Nadużycie porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy, czyli (również) ich zawarcie w sytuacji niespełniającej wskazanych uwarunkowań, było traktowane jako wykroczenie z możliwością nałożenia kary grzywny¹⁷ aż do końca 2006 r., gdy następnie ZP zastąpił konkretne uwarunkowania wspomnianą ogólną proklamacją.

Jeżeli zaś chodzi o limity zakresu pracy wykonywanej na podstawie porozumień, to pierwotna regulacja nie ustanawiała konkretnych granic czasowych, co zwłaszcza w przypadku relacji opartych na porozumieniach o czynności pracowniczej stanowiło czasami problem związany z ich odróżnianiem od stosunku pracy¹⁸.

Pierwsze konkretne limity czasowe dotyczące relacji opartych na porozumieniach o czynności pracowniczej pojawiły się w regulacji prawnej na początku lipca 1975 r., gdy do § 232 ust. 2 ZP 1965 wprowadzono regułę ogólną podobną do aktualnego stanu rzeczy, zgodnie z którą przeciętny czas faktycznego wykonywania pracy nie powinien przekraczać połowy standardowego tygodniowego wymiaru czasu pracy. W podobnej postaci z różnymi odstępstwami (dotyczącymi np. prac sezonowych, gdzie limitem był pełny standardowy tygodniowy wymiar czasu pracy¹⁹) limity te przetrwały aż do końca 2006 r., zaś w ZP funkcjonują do dziś, jednak z aktualnych przepisów usunięto wszystkie wyjątki od ogólnej granicy połowy standardowego wymiaru czasu pracy.

Z kolei porozumienia o wykonaniu pracy już przy uwzględnieniu wyżej wskazanych uwarunkowań pierwotnie nie miały służyć do regularnego świadczenia rodzajowo określonej pracy, ale do wykonania wyjątkowego i konkretnie sprecyzowanego zadania pracowniczego, określonego poprzez jego wynik²⁰ (przygotowanie recenzji, tłumaczenie tekstu), co zbliżało je do umowy o dzieło i z istoty miało ograniczać czasowy zakres czynności pracownika. Po części nieskuteczność tego „jakościowego” ograniczenia²¹, jak również jego czasami pojawiająca się wykładnia, która uznawała za możliwy przedmiot danego stosunku także „wykonywanie okazjonalnych czy sporadycznych zadań roboczych”²², które trudno było odróżnić od jednorazowego zadania, doprowadziły na początku roku 1989 do wprowadzenia limitu czasowego wykonywania pracy w zakresie 100 godzin w ciągu roku kalendarzowego (już wtedy liczonego łącznie we wszystkich relacjach opartych na porozumieniach o wykonaniu pracy zawartych między tymi samymi stronami)²³.

Na początku 2007 r., czyli wraz z wejściem w życie ZP, limit zakresu godzin pracy świadczonej na podstawie porozumienia o wykonaniu pracy został podwyższony do

¹⁶ Zob. § 232 ZP 1965 w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2001 do 31 grudnia 2006 r.

¹⁷ Zob. np. § 270a 1965 w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2001 do 31 grudnia 1988 r.

¹⁸ Zob. K. Witz *et al.*, *Československé pracovní právo* [Czechosłowackie prawo pracy], Praha 1967, s. 385.

¹⁹ Zob. § 232 ust. 2 ZP 1965 w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 1975 do 31 grudnia 1988 r.

²⁰ Zob. § 232 ust. 3 ZP 1965 w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 1975 do 31 grudnia 1988 r.

²¹ Por. również J. Machala, *Vývoj právní úpravy dohod...*

²² Zob. np. J. Kovařík, *Pracovní právo ČSSR* [Prawo pracy Czechosłowackiej Republiki Socjalistycznej], Praha 1966, s. 149.

²³ Zob. § 236 ust. 1 ZP 1965 w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 1989 do 31 grudnia 2006 r.

150 godzin w ciągu roku kalendarzowego, przy czym przedmiotowe porozumienie przestało być ostatecznie definiowane poprzez jednorazowe zadanie robocze²⁴. Od tego czasu istotnym elementem odróżniającym ten rodzaj porozumienia od porozumienia o czynności pracowniczej pozostaje wyłącznie mniejszy zakres wykonywanych prac, który w 2012 r. został po raz kolejny podwyższony, tym razem do 300 godzin w ciągu roku kalendarzowego²⁵.

Ustawodawca czeski zdecydował się więc (nawet po ponownym wprowadzeniu umów o dzieło i umów-zleceń do czeskiego prawa cywilnego z początkiem 1992 r.²⁶) zachować przedmiotowe elastyczne i niechronione formy zatrudnienia, co w uzasadnieniu włączenia ich regulacji do ZP projektodawcy tej ustawy wyjaśniali jedynie bardzo ogólnikowymi stwierdzeniami, wskazującymi na istnienie potrzeby „wykonywania pracy na małą skalę, mającej cechy pracy zależnej”, dla której „wydaje się niepraktyczne i formalnie bardzo trudne” powszechne stosowanie przepisów o stosunku pracy, czy też odwołaniem się do „powszechnego stosowania porozumień w praktyce”²⁷. W kwestii ograniczeń dotyczących zawierania porozumień ustawodawca z jednej strony zrezygnował z unormowania wcześniej ustalonych konkretnych wytycznych warunkujących ich zastosowanie i odzwierciedlających ich uzupełniający i wyjątkowy charakter, z drugiej zaś określił limity czasowe zakresu pracy świadczonej na podstawie porozumień, a później je stopniowo podwyższał (zwłaszcza w przypadku porozumień o wykonaniu pracy) aż do wytyczenia ich aktualnych „szerokich granic”.

Dokładna liczba osób wykonujących pracę na podstawie porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy nie jest znana, gdyż jedynym istotnym źródłem informacji na ten temat pozostają obecnie²⁸ dane statystyczne publikowane przez Czeski Urząd Statystyczny (*Český statistický úřad*; dalej: ČSÚ) na podstawie badań kwestionariuszowych przeprowadzanych wśród pracodawców. Wynika z nich, że w pierwszym kwartale 2024 r. ok. 1 078 048 osób wykonywało pracę na podstawie porozumienia o wykonaniu pracy, a ok. 200 562 osób na podstawie porozumienia o czynności pracowniczej²⁹, co (nawet z uwzględnieniem niedokładności prezentowanych danych) wskazuje na dużą popularność omawianych relacji pracowniczych, zwłaszcza tych opartych na porozumieniu o wykonaniu pracy. Dla porównania, ČSÚ w tym samym

²⁴ Zob. § 75 ZP w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2011 r. M. Součková, *Komentář k § 75 ZP* [Komentarz do § 75 ZP] [w:] *Zákoník práce. Komentář* [Kodeks pracy. Komentarz], edit. M. Bělina, Praha 2008, s. 296.

²⁵ Zob. § 75 ZP w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2012 r.

²⁶ Zob. § 724 i nn. oraz § 631 i nn. ustawy nr 40/1964 Sb., občanský zákoník [kodeks cywilny] w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 1992 r.

²⁷ Uzasadnienie projektu ZP, druk sejmowy nr 1153, s. 214–215, <https://www.psp.cz> [dostęp: 30.06.2024].

²⁸ Od 1 lipca 2024 r. został wprowadzony obowiązek zgłaszania wszystkich relacji opartych na porozumieniach o wykonaniu pracy do zakładu ubezpieczeń społecznych (*správa sociálního zabezpečení*) – zob. § 93 ustawy nr 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (o ubezpieczeniu chorobowym), ze zm.

²⁹ Český statistický úřad [Czeski Urząd Statystyczny], *Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [Osoby pracujące na podstawie porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy], <https://csu.gov.cz/produkty/osoby-pracujici-na-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer> [dostęp: 30.06.2024].

okresie odnotował łącznie 4 234 300 osób pozostających w stosunku pracy, służby lub członkostwa (gdzie członkostwo obejmuje również stosunek prawnopracowniczy)³⁰.

Wskazane statystyki nie pozwalają jednak na ocenę zawieranych relacji opartych na porozumieniach pod względem realnie uzgadnianych warunków współpracy pracodawców i pracowników (zwłaszcza pod kątem jej zakresu, nasilenia czy regularności), która już przy uwzględnieniu szeroko ujętych limitów czasowych w poszczególnych wypadkach zasadniczo się różni – z jednej strony zdarzają się porozumienia (w szczególności o wykonaniu pracy), które w przybliżeniu do swojego pierwotnego przeznaczenia służą wykonywaniu krótkotrwałych czy okazjonalnych podporządkowanych czynności (dniówki, doraźna pomoc itp.), a z drugiej strony istnieje również niemało stosunków opartych na porozumieniach, w ramach których realizowana jest długotrwała i intensywna podporządkowana współpraca stron, zbliżona do „klasycznego” stosunku pracy, np. w przypadku stosunku pracy bazującym na porozumieniu o wykonaniu pracy zawartym na okres 2 miesięcy, w ramach którego pracownik świadczy pracę zależną na rzecz pracodawcy w zakresie 150 godzin miesięcznie, lub w przypadku długotrwałego stosunku pracy na podstawie porozumienia o czynności pracowniczej, w ramach którego pracownik regularnie pracuje 20 godzin tygodniowo, czyli „na pół etatu”.

3. Podstawowe przyczyny niechronionego charakteru relacji opartych na porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy w świetle aktualnej regulacji prawnopracowniczej

Wydaje się oczywiste, że wyżej wspomniane różnorodne rodzaje współpracy między stronami trudno jest z prawnego punktu widzenia „mierzyć tą samą miarą” przy pomocy powszechnie stosowanych przepisów, które nie odzwierciedlają różnego zakresu zależności (osobistej, gospodarczej itp.) pracownika od pracodawcy. Pomimo tego ustawodawca czeski obiera właśnie drogę rozwiązań ogólnych, które, osadzone w realiach istniejących stosunków opartych na analizowanych porozumieniach, siłą rzeczy są postrzegane wobec części tych relacji jako znacząco przesadzone, a wobec innej ich grupy jako zbyt luźne, zwłaszcza w kontekście rozsądnego poziomu gwarantowanej ochrony pracowników.

Podobnie wybrzmiewa niestety również wspomniana we wprowadzeniu obszerniejsza nowelizacja przepisów dotyczących relacji opartych na omawianych porozumieniach (ustawa nowelizująca nr 281/2023 Sb.; dalej: nowelizacja ZP 2023), wprowadzona głównie w celu wdrożenia wymogów dyrektywy UE o przewidywalnych warunkach pracy oraz (w mniejszym stopniu) dyrektywy UE o godzeniu życia zawodowego i prywatnego, która weszła w życie w dniu 1 października 2023 r.

³⁰ Český statistický úřad, *Průměrný evidenční počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy (fyzické osoby)* [Przeciętna liczba zarejestrowanych pracowników i przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (osoby fizyczne)], <https://www.czso.cz> [dostęp: 30.06.2024].

Stosunkowo zasadniczą zmianą było wprowadzenie nowego (wcześniej wobec porozumień niestosowanego) powszechnego obowiązku pisemnego sporządzenia rozkładu czasu pracy przez pracodawcę i jego przekazania pracownikowi nie później niż 3 dni przed rozpoczęciem zmiany lub okresu, na który rozplanowano czas pracy, chyba że pracodawca uzgodnił z pracownikiem inny okres zapoznawczy³¹. Ponadto doszło do uchylenia pewnych wyjątków ze stosowania przepisów o stosunku pracy – do relacji opartych na porozumieniach po nowelizacji ma np. zastosowanie regulacja dotycząca czasu pracy i okresów odpoczynku³². Stosuje się tu również odpowiednio przepisy odnoszące się do rekompensaty (dodatku lub czasu wolnego) za pracę w nocy, w święta, w sobotę i w niedzielę oraz za pracę w trudnych warunkach³³. Od początku 2024 r. osoby wykonujące pracę na podstawie analizowanych tu porozumień mają także przy spełnieniu określonych warunków prawo do urlopu wypoczynkowego³⁴.

Ponadto warto wspomnieć o wprowadzeniu szczególnej regulacji dotyczącej informowania pracowników o treści relacji opartej na porozumieniu³⁵, jak również o obowiązku pracodawcy do poinformowania pracownika na piśmie, na jego pisemny wniosek, o przyczynach wypowiedzenia danej relacji, jeżeli pracownik uważa, że został zwolniony dlatego, iż domagał się spełnienia przysługujących mu praw lub korzystał z wymienionych ustawowych praw (do otrzymania rozkładu czasu pracy, urlopu macierzyńskiego itp.)³⁶.

Efektem wspomnianych oraz dalszych nieomawianych tu zmian jest na pewno ograniczenie elastyczności relacji opartych na porozumieniach oraz ich częściowe upodobnienie do stosunku pracy. Na pierwszy rzut oka może się nawet wydawać, że wprowadzone zmiany powodują również naruszenie elastycznej istoty danych relacji na rzecz podwyższenia poziomu ochrony pracowników, o czym mogą świadczyć ostre reakcje, zwłaszcza po stronie organizacji reprezentujących pracodawców – np. Czeska Izba Handlowa (*Hospodářská komora České republiky*) w swoich uwagach do projektu nowelizacji ZP 2023 stwierdziła nawet, że wdrożone „zmiany właściwie czynią porozumienia niezdołnymi do stosowania w praktyce”³⁷.

Zdaniem autora w świetle powyższych rozważań nowelizacja ZP 2023 wiąże się przede wszystkim ze zwiększeniem obciążeń administracyjnych i ekonomicznych związanych z realizacją przedmiotowych stosunków po stronie pracodawców³⁸, za to

³¹ Zob. § 74 ust. 2 ZP.

³² Zob. § 77 ust. 2 ZP.

³³ Zob. § 138 ZP.

³⁴ Zob. § 77 ust. 8 ZP.

³⁵ Zob. § 77a i § 77b ZP.

³⁶ Zob. § 77 ust. 7 ZP.

³⁷ Uwagi Czeskiej Izby Handlowej do projektu nowelizacji ZP 2023, nr 114/6000/2022, pkt 6, <https://odok.cz> [dostęp: 30.06.2024].

³⁸ Szerzej zob. V. Kadlubiec, *Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci?* [Aktualne zmiany regulacji dotyczące stosunków opartych na porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy bramą do pracy nielegalnej?], „Právní rozhledy” 2024, č. 1–2, s. 13.

nie wnosi wiele w zakresie rzeczywistego poziomu ochrony pracownika, a z pewnością nie zmienia prekaryjnej istoty danych relacji.

3.1. Rozwiązywanie stosunków opartych na porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy

Wcześniejszy wniosek wynika w pierwszym rzędzie z tego, że przywołane zmiany nie dotknęły szczególnej regulacji dotyczącej rozwiązywania stosunków opartych na porozumieniach, zawartej w § 77 ust. 5 ZP ani reguły wykluczającej stosowanie przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy. W dalszym ciągu relację opartą na porozumieniu o wykonaniu pracy/o czynności pracowniczej można więc rozwiązać za porozumieniem stron czy też bez wypowiedzenia (w wyjątkowych przypadkach), jak również w drodze wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron z jakiegokolwiek powodu lub bez wskazania powodu z 15-dniowym okresem wypowiedzenia, licznym od dnia doręczenia wypowiedzenia drugiej stronie.

Zasadnicza z punktu widzenia ochrony pracownika i stabilności jego zatrudnienia pozostaje głównie regulacja odnosząca się do wypowiedzenia danych relacji, która znacząco odbiega od rygorystycznych i ochronnych przepisów dotyczących wypowiedzenia stosunku pracy, gdzie pracodawca jest zobowiązany przede wszystkim do wskazania jednej z ustawowo skatalogowanych przyczyn wypowiedzenia³⁹; szerokie zastosowanie mają tu także liczne okresy ochronne, podczas których pracodawca nie może wypowiedzieć stosunku pracy⁴⁰, zaś w niektórych sytuacjach (zwłaszcza biorąc pod uwagę organizacyjne przyczyny wypowiedzenia) pracownikowi przysługuje również odprawa⁴¹. Trzeba też zwrócić uwagę na ustawowy okres wypowiedzenia, który zgodnie z § 51 ZP w przypadku stosunku pracy wynosi 2 miesiące, a w przypadku stosunku opartego na porozumieniu jedynie 15 dni. Dodatkowo, co potwierdził również Sąd Najwyższy (*Nejvyšší soud*), pracownik i pracodawca mogą uzgodnić skrócenie okresu wypowiedzenia, np. do 5 dni⁴².

Zatem okazuje się, że nawet pracownik, który na podstawie porozumienia o czynności pracowniczej długotrwale świadczy na rzecz pracodawcy pracę w zakresie 20 godzin tygodniowo (czyli bynajmniej nie w sposób wyłącznie „uzupełniający”), może zostać zgodnie z prawem zwolniony za wypowiedzeniem przez pracodawcę bez podania przyczyny z bardzo krótkim okresem wypowiedzenia, co wydaje się w porównaniu z poziomem ochrony pracownika pozostającego w stosunku pracy (choćby z obniżonym wymiarem etatu do 20 godzin tygodniowo) zdecydowanie nieadekwatne⁴³.

³⁹ Zob. § 50 i § 52 ZP.

⁴⁰ Zob. § 53 i § 54 ZP.

⁴¹ Zob. § 67 ZP. Szerzej na temat regulacji rozwiązywania stosunku pracy w Czechach zob. V. Kadlubiec, J. Horecký, *Wypowiadanie umów o pracę z przyczyn organizacyjnych w czeskim i polskim środowisku prawnym. Część 1*, PiZS 2021, nr 1, s. 12, oraz *iidem*, *Wypowiadanie umów o pracę z przyczyn organizacyjnych w czeskim i polskim środowisku prawnym. Część 2*, PiZS 2021, nr 2, s. 24.

⁴² Zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2020 r., 21 Cdo 1840/2020.

⁴³ Niechroniona istota relacji opartych na porozumieniach, wpływająca z regulacji ich rozwiązywania, była podnoszona również przez innych autorów – zob. np. M. Štefko, *Prekérnost dohody o pracovni*

W danym kontekście budzi również wątpliwości wspomniany nowy obowiązek pracodawcy do poinformowania pracownika o przyczynie wypowiedzenia relacji opartej na porozumieniu. W połączeniu z wprowadzeniem do § 133a ustawy nr 99/1963 Sb., občanský soudní řád (*kodeks postępowania cywilnego*), ze zm. regulacji ustanawiającej częściowe przerzucenie ciężaru dowodu w sprawie zaistniałej przyczyny wypowiedzenia na pracodawcę⁴⁴ wydaje się, że regulacja ta może faktycznie w pewnym stopniu zwiększyć zakres ochrony pracownika na wypadek rozwiązania stosunku opartego na porozumieniu, zwiększając jego szanse na wygraną w sporze sądowym o ustalenie nieważności wypowiedzenia na podstawie nadużycia prawa przez pracodawcę lub sprzeczności jego działań z dobrymi obyczajami czy też na podstawie naruszenia § 346b ust. 4 ZP ustanawiającego zakaz karania pracowników domagających się swoich praw.

Na omawiane kwestie trzeba jednak spojrzeć w szerszym ujęciu, uwzględniającym przede wszystkim niepewność pracowników w zestawieniu z korzyściami płynącymi z wygranego sporu sądowego o nieważność wypowiedzenia stosunku opartego na porozumieniu, np. w sprawie należytej rekompensaty utraconego wynagrodzenia czy możliwej kontynuacji świadczenia pracy po wygranym sporze w sądzie⁴⁵. Ta niepewność wraz z innymi czynnikami przyczynia się do niskiej motywacji pracowników do wszczynania (często długiego i kosztownego) postępowania sądowego, o czym świadczą również statystyki opublikowane przez Ministerstwo Sprawiedliwości (*Ministerstvo spravedlnosti*), według których w 2021 r. na terenie Czech zapadło łącznie 6 (*sic!*) prawomocnych orzeczeń w sprawach dotyczących relacji opartych na porozumieniu, zaś w 2020 r. było tylko jedno takie orzeczenie. Sytuacji tej raczej nie zmieni uregulowanie obowiązku poinformowania pracownika o przyczynie wypowiedzenia.

3.2. Rozkład czasu pracy w świetle *zero hours contracts*

W kontekście ochrony pracowników należy omówić również szeroko dyskutowane i krytykowane⁴⁶ wprowadzenie obowiązku pracodawcy do pisemnego sporządzania rozkładu czasu pracy, które, zdaniem projektodawców nowelizacji ZP 2023, powoduje podniesienie przewidywalności pracy wykonywanej na podstawie porozumień, i to w takim stopniu, że dane relacje trzeba aktualnie postrzegać jako schematy pracy całkowicie lub w dużej mierze przewidywalne w rozumieniu dyrektywy UE o przewidywalnych warunkach pracy⁴⁷.

činnosti na příkladu její výpovědi [Prekaryjna istota porozumienia o czynności pracowniczej na przykładzie jego wypowiedzenia], „Právní rozhledy” 2020, roč. 28, č. 8, s. 291.

⁴⁴ Zobowiązują do tego wyżej wymienione dyrektywy UE.

⁴⁵ Szerzej zob. V. Kadlubiec, *Současné změny regulace vztahů...*

⁴⁶ Zob. np. V. Kadlubiec, *Novela zákoníku práce a (zdánlivá) předvídatelnost vztahů z dohod (DPP a DPČ)* [Nowelizacja ZP i (pozorna) przewidywalność stosunków opartych na porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy], 7.03.2023, <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-a-zdanliva-predvidatelnost-vztahu-z-dohod-dpp-a-dpc-115918.html> [dostęp: 30.06.2024].

⁴⁷ Zob. Uzasadnienie projektu nowelizacji ZP 2023, druk sejmowy nr 423, część szczegółowa, s. 63, <https://www.psp.cz> [dostęp: 30.06.2024].

Aby ocenić prawidłowość tego stwierdzenia, jak również realny wpływ omawianego rozwiązania na poziom ochrony pracownika, należy spojrzeć na to zagadnienie z szerszej perspektywy, uwzględniającej zwłaszcza kwestię całkowitego zakresu pracy, który pracodawca powinien zaplanować oraz realnie zlecić pracownikowi.

Istotne pozostaje tu przede wszystkim dominujące podejście interpretacyjne, zgodnie z którym zakres czasowy prac zleczanych pracownikowi może być w obu porozumieniach określony jedynie w formie górnego limitu – np. „nie więcej niż 300 godzin w roku kalendarzowym” w porozumieniu o wykonaniu pracy czy „nie więcej niż 20 godzin tygodniowo przeciętnie w okresie 52 kolejnych tygodni” w porozumieniu o czynności pracowniczej, a zatem niekoniecznie w sposób sztywny, np. (właśnie) „20 godzin tygodniowo”, czy chociażby gwarantujący minimalny zakres zleconej pracy, np. „od 5 do 20 godzin tygodniowo”.

Taką wykładnię potwierdził również Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia z 27 czerwca 2020 r. (21 Cdo 1840/2020), zgodnie z którym pracodawca w razie uzgodnienia w porozumieniu zakresu czasu pracy przy pomocy górnego limitu nie ma (w odróżnieniu od stosunku pracy) obowiązku zlecenia pracownikowi pracy w sposób w pełni wyczerpujący ustalony limit, ale może w jego granicach sam zdecydować, stosownie do swoich potrzeb, o (nie)zleceniu pracy. Do pracodawcy należy więc decyzja, czy w następującym okresie zaplanuje i zleci pracownikowi jakąś pracę albo przeciwnie – nie sporządzi rozkładu pracy i nie zleci pracownikowi żadnych zadań, co nie jest postrzegane jako naruszanie prawa lub jako powód zaistnienia przeszkody w wykonaniu pracy po stronie pracodawcy (*překážka v práci na straně zaměstnavatele*) uzasadniający uprawnienie pracownika do rekompensaty utraconego wynagrodzenia⁴⁸. W źródłach anglojęzycznych takie umowy prawnopracownicze określane są jako *zero hours contracts*, czyli jako umowy bez gwarancji zlecenia pracy⁴⁹.

Należy zwrócić także uwagę na regułę zawartą w § 74 ust. 2 ZP, zgodnie z którą strony mogą uzgodnić inny (czyli również krótszy) niż ustawowy trzydniowy okres zapoznawczy, w którym pracodawca powinien przekazać pracownikowi rozkład czasu pracy na konkretny dzień lub okres. Aczkolwiek projektodawcy danej reguły stwierdzili w uzasadnieniu jej wprowadzenia, że ewentualnie skrócony okres zapoznawczy powinien stale mieścić się w granicach zapewniających „wystarczającą przewidywalność pracy”⁵⁰, to jednak w praktyce wydaje się przeważać wykładnia, zgodnie z którą dopuszczalne pozostaje także uzgodnienie jednodniowego okresu zapoznawczego⁵¹.

Biorąc pod uwagę opisane rozwiązania, czyli możliwe skrócenie okresu zapoznawczego oraz (zwłaszcza) użycie porozumień jako *zero hours contracts*, które – jak wynika z obserwacji autora – są w praktyce szeroko stosowane, okazuje się, że w wielu

⁴⁸ W stosunku pracy taka przeszkoda zaistniałaby zgodnie z § 208 ZP.

⁴⁹ Zob. również J. Pichrt, *Zero hours contracts*, „Acta Universitatis Carolinae Iuridica” 2019, vol. 65, no. 1, s. 93.

⁵⁰ Zob. Uzasadnienie projektu nowelizacji ZP 2023..., s. 64.

⁵¹ Zob. np. J. Morávek, *Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí* [Nowelizacja ZP 2023 – sumaryzacja], 23.10.2023, <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti> [dostęp: 3.06.2024].

stosunkach opartych na porozumieniach wprowadzenie obowiązkowego rozkładu czasu pracy zasadniczo nie zwiększyło stopnia przewidywalności pracy, skoro pracownik nadal pozostaje w stanie niepewności zarówno co do zakresu zadań, które zleci mu pracodawca, jak i co do czasu wykonania pracy, do której może zostać wezwany nawet z jednodniowym wyprzedzeniem, i to bez prawa do odmowy.

Wobec tego wyżej wymienione stwierdzenie projektodawców nowelizacji ZP 2023 o przewidywalnym schemacie pracy świadczonej na podstawie porozumień w wyniku wprowadzenia obowiązkowego rozkładu czasu pracy należy uznać za nietrafione. Co więcej, bliższy prawdy wydaje się być wniosek, że do dużej grupy zawieranych porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy pasuje raczej określenie „umowy szczególnie nieprzewidywalne” według pkt 35 preambuły dyrektywy UE o przewidywalnych warunkach pracy, zgodnie z którym chodzi o „umowy o pracę na żądanie lub podobne umowy o pracę, w tym umowy zerogodzinowe, w ramach których pracodawca ma możliwość swobodnego wzywania pracownika do wykonania pracy w razie potrzeby”. Nasuwa się więc pytanie, czy ustawodawca czeski poprawnie i odpowiednio implementował wymagania przedmiotowej dyrektywy⁵².

Można zatem uznać, że obowiązek sporządzania pisemnego rozkładu czasu pracy prowadzi do zwiększenia obciążeń administracyjnych po stronie pracodawców, przy czym jego zastosowanie do niektórych stosunków opartych na porozumieniach (zwłaszcza o wykonaniu pracy) wydaje się mocno przesadzone, a czasami nawet niewykonalne (np. w przypadku „nagłych prac” zależnych od pogody, jak chociażby odśnieżanie, kiedy nie jest możliwe zaplanowanie czasu pracy nawet z kilkugodzinnym wyprzedzeniem). Z punktu widzenia ochrony prawnej pracownika przywołane rozwiązanie nie przynosi jednak zasadniczych efektów.

Powyższe wnioski wiążą się przede wszystkim z możliwym postrzeganiem porozumień jako *zero hours contracts*, co okazuje się wysoce problematyczne, zwłaszcza w przypadku relacji opartych na porozumieniach o czynności pracowniczej, w ramach których może się odbywać długotrwała i intensywna współpraca stron, którą pracownik postrzega jako zasadnicze źródło swojego dochodu. Pomimo tego opisana wyżej wykładnia prowadzi do zalegalizowania stanu, gdy pracodawca „z dnia na dzień” przestaje planować i zlecać pracownikowi pracę bez jakiegokolwiek rekompensaty. Takie sytuacje miały często miejsce np. podczas restrykcji związanych z pandemią koronawirusa SARS-CoV-2.

Wnioski

W niniejszym opracowaniu został omówiony charakter prawny stosunków wynikających z zawarcia porozumień o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy jako czeskich reprezentantów grupy elastycznych form zatrudnienia, w których ustawowy standard

⁵² Szerzej zob. V. Kadlubiec, *Současné změny regulace vztahů...*

ochrony pracownika wykonującego pracę zależną został istotnie obniżony ze względu na zakładany uzupełniający charakter danych relacji wobec stosunku pracy.

Usunięcie z regulacji prawnej warunków zawierania danych porozumień i zastąpienie ich ogólną proklamacją o pierwszeństwie stosunku pracy, a także wyznaczenie szerokich granic czasowych zakresu wykonywanej pracy prowadzi jednak do tego, że w praktyce niemała część omawianych stosunków traci swoją uzupełniającą rolę i stwarza relację znacznej zależności pracownika od pracodawcy, co dotyczy w szczególności stosunków opartych na porozumieniu o czynności pracowniczej.

Jak wynika z powyższych rozważań, za podstawowe przyczyny niechronionego charakteru danych relacji należy uznać elastyczne uregulowanie kwestii ich rozwiązywania oraz przyjęcie koncepcji ich możliwego zastosowania jako umów prawnopracowniczych z zerową gwarancją powierzenia pracy. Skoro więc nowelizacja ZP 2023 nie wniosła zmian do przedmiotowych elementów regulacji prawnej, nie mogła również doprowadzić do zasadniczego podwyższenia poziomu ochrony pracowników, a jedynie do pewnej korekty w odniesieniu do konstrukcji rozłożenia praw i obowiązków na korzyść pracownika.

Zwłaszcza w przypadku relacji opartych na porozumieniu o czynności pracowniczej można przyjąć, że czeskie prawo pracy nie zapewnia pracownikom w tych stosunkach ochrony prawnej na adekwatnym poziomie względem ich możliwie znacznej zależności od pracodawcy, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w kolejnej nowelizacji ZP. Jednym z możliwych rozwiązań, które popiera również autor niniejszego artykułu, jest usunięcie porozumień o czynności pracowniczej z czeskiej regulacji prawnopracowniczej. Nie ma bowiem wielu racjonalnych powodów, dla których praca wykonywana obecnie na podstawie porozumienia o czynności pracowniczej nie mogłaby być świadczona w ramach stosunku pracy.

Jeżeli zaś chodzi o relacje oparte na porozumieniu o wykonaniu pracy, to w tym wypadku mniej ochronna postać regulacji prawnej pozostaje bardziej akceptowalna. Aby jednak podkreślić uzupełniającą funkcję tych relacji (służącą zapewnieniu wykonywania okazjonalnych, sporadycznych czynności), należałoby rozważyć ewentualne obniżenie rocznego limitu pracy wykonywanej na rzecz jednego pracodawcy np. do 150 godzin z 2007 r.

Literatura

Bělina M. et al., *Pracovní právo*, 7. vyd., Praha 2017.

Český statistický úřad, *Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*, <https://csu.gov.cz/produkty/osoby-pracujici-na-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>.

Český statistický úřad, *Průměrný evidenční počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy (fyzické osoby)*, <https://www.czso.cz>.

Kadlubiec V., *Komentář k § 74 ZP [w:] Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, edit. J. Stránský et al., Praha 2021.

- Kadlubiec V., *Novela zákoníku práce a (zdanlivá) předvídatelnost vztahů z dohod (DPP a DPČ)*, 7.03.2023, <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-a-zdanliva-predvidatelnost-vztahu-z-dohod-dpp-a-dpc-115918.html>.
- Kadlubiec V., *Současné změny regulace vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako brána k nelegální práci?*, „Právní rozhledy“ 2024, č. 1–2.
- Kadlubiec V., Horecký J., *Wypowiadanie umów o pracę z przyczyn organizacyjnych w czeskim i polskim środowisku prawnym. Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 1.
- Kadlubiec V., Horecký J., *Wypowiadanie umów o pracę z przyczyn organizacyjnych w czeskim i polskim środowisku prawnym. Część 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 2.
- Kovařík J., *Pracovní právo ČSSR*, Praha 1966.
- Machala J., *Vývoj právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, „Právněhistorické studie” 2022, roč. 52, č. 3.
- Morávek J., *Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí*, 23.10.2023, <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti>.
- Pichrt J., *Zero hours contracts*, „Acta Universitatis Carolinae Iuridica” 2019, vol. 65, no. 1.
- Podrazil P., *Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech*, „Právník” 2023, roč. 162, č. 1.
- Součková M., *Komentář k § 75 ZP [w:] Zákoník práce. Komentář*, edit. M. Bělina, Praha 2008.
- Štefko M., *Prekérnost dohody o pracovní činnosti na příkladu její výpovědi*, „Právní rozhledy” 2020, roč. 28, č. 8.
- Vojáček L., Schelle K., Tauchen J., *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*, Brno 2012.
- Witz K. et al., *Československé pracovní právo*, Praha 1967.

Streszczenie

Vojtěch Kadlubiec

Czeskie stosunki oparte na porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy jako elastyczne formy zatrudnienia w świetle ochrony pracownika

Niniejsze opracowanie zostało poświęcone czeskiemu prawu pracy. W artykule skoncentrowano się na regulacjach stosunków opartych na porozumieniach o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy (porozumienie o wykonaniu pracy oraz porozumienie o czynności pracowniczej), postrzeganych jako elastyczne formy zatrudnienia. Omówiono znaczenie danych relacji w ramach czeskiego prawa pracy, jak również genezę regulacji warunków zawierania porozumień oraz limitów czasowych zakresu pracy wykonywanej na ich podstawie. Zasadnicza część tekstu zawiera analizę zmierzającą do oceny, czy aktualna postać regulacji prawnej danych stosunków (po jej nowelizacji z roku 2023) utrzymuje rozsądny poziom ochrony pracowników.

Słowa kluczowe: czeskie prawo pracy, elastyczne formy zatrudnienia, ochrona pracowników, porozumienia o pracy świadczonej poza stosunkiem pracy.

Summary

Vojtěch Kadlubiec

Czech Relations based on Agreements on Work Performed outside an Employment Relationship in Light of Employee Protection

This article focuses on Czech labor law. Specifically, it deals with the regulation of relations based on agreements on work performed outside an employment relationship (an agreement to complete a job and an agreement to perform work), considered as flexible forms of employment. This article discusses the position of given relations within Czech labor law, as well as the evolution of the regulation of conditions for concluding such agreements and time limits on the scope of work performed on their basis. The main part of the article contains an analysis aimed at assessing whether the current form of legal regulation of the relations in question (after its 2023 amendment) maintains a reasonable level of protection for employees.

Keywords: Czech labor law, flexible forms of employment, employee protection, agreements on work performed outside an employment relationship.