

Univerzita Karlova

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Bakalářská práce

Barbora Bezoušková

Dopady nové regulace u dohod konaných mimo pracovní poměr

Impact of the new regulation on agreements outside the employment relationship

Praha 2025

Studijní program: Sociologicko-ekonomická studia

Vedoucí práce: Mgr. Hana Bílková

Poděkování:

Chtěla bych poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Hance Bílkové za všechny rady, trpělivost a za čas, který mi v průběhu psaní bakalářské práce věnovala.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že nebyla předložena jako splnění studijní povinnosti v rámci jiného studia nebo předložena k obhajobě v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 12. května 2025

.....

Barbora Bezoušková

Klíčová slova:

Cost benefit analýza, DPČ, dohody konané mimo pracovní poměr, sociální dopady

Key words:

Cost benefit analysis, agreements outside the employment relationship, social impacts

Abstrakt:

Tématem mé bakalářské práce je hodnocení regulace. V rámci mé práce jsem se rozhodla hodnotit regulaci dohod o pracovní činnosti, která byla upravena novelou zákoníku práce č. 281/2023 Sb. Práce je rozdělena na dvě části. První část je teoretická, druhou pak tvoří praktická část. V první části popisuji dohody o pracovní činnosti, pro jaké účely vznikly a jakým způsobem jsou využívány, jaká je jejich podoba a charakteristika. Poté popisuji, proč byly provedeny změny u dohod o pracovní činnosti a jak vypadají, jaké jsou jejich možné dopady a koho budou změny ovlivňovat. Dále se věnuji popisu analýzy přínosů a nákladů, kde ji představuji, shrnuji její výhody a nevýhody a popisuji její postup. V praktické části pak hodnotím samotnou regulaci na základě cost-benefit analýzy, kterou jsem popsala v teoretické části. Po určení specifik pro analýzu, identifikuji a kvantifikuji dopady regulace. Následně pak na základě analýzy projekt vyhodnocuji s rozhodnutím o provedení regulace.

Abstract:

The theme of my bachelor thesis is the evaluation of regulation. Within the framework of my thesis I decided to evaluate the regulation of Agreement on Work Activity, which was regulated by the amendment to the Labour Code No. 281/2023 Coll. The first part is theoretical, the second part is practical. In the first part, I describe the Agreement on Work Activity, for what purpose it was created and how it is used, what its form and characteristics are. I then describe why changes have been made to the Agreement on Work activity and what they look like, its possible effects and who will be affected by the changes. I then go on to describe benefit-cost analysis, introducing it, summarising its advantages and disadvantages and describing its process. In the practical part, I then evaluate the regulation itself on the basis of the cost-benefit analysis I described in the theoretical part. After determining the specifics for the analysis, I identify and quantify the impacts of the regulation. I then use the analysis to evaluate the project with the decision to implement the regulation.

Obsah

ÚVOD	8
1. DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI	11
1.1. POPIS A ÚČEL DPČ.....	11
1.2. ZNĚNÍ DPČ.....	13
1.3. FLEXIBILITA.....	14
2. REGULACE DOHOD	16
2.1. KONKRÉTNÍ ZMĚNY DPČ.....	16
2.1.1. Rozvržení pracovní doby	17
2.1.2. Nárok na dovolenou	18
2.2. DOPAD NA FLEXIBILITU	18
2.3. NELEGÁLNÍ PRÁCE.....	20
2.4. DOTČENÉ SKUPINY	20
3. METODOLOGIE	23
3.1. POPIS CBA	23
3.2. VÝHODY A NEVÝHODY	24
3.3. POSTUP	25
3.3.1. Specifika opatření.....	25
3.3.2. Identifikace dopadů.....	26
3.3.3. Kvantifikace a monetizace dopadů	28
3.3.4. Vyjádření výsledků.....	28
4. DEFINICE A POPIS PROJEKTU	31
4.1. POPIS PROBLÉMU A ZHODNOCENÍ STAVU	31
4.2. NULOVÁ VARIANTA	32
4.3. INVESTIČNÍ VARIANTA	33
4.4. URČENÍ CÍLOVÝCH SKUPIN.....	35
5. NÁKLADY A PŘÍNOSY	36
5.1. NÁRŮST DOHOD.....	37
5.2. NELEGÁLNÍ PRÁCE.....	39
5.3. DOVOLENÁ	41
5.4. ADMINISTRATIVNÍ ZÁTĚŽ, ZTRÁTA LIDSKÉHO KAPITÁLU A NÁKLADY Z KOMPENZACE A PŘEKÁŽEK ..	42
5.5. KVALITATIVNÍ DOPADY	44
6. HODNOCENÍ INVESTICE	46

ZÁVĚR.....	49
SEZNAM LITERATURY:.....	51

Úvod

Dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ) umožňuje zapojení na trh práce sociálně ohroženějším skupinám jako jsou matky na mateřské, lidí pečující o závislé osoby či zdravotně postižené osoby a studenti. Avšak typickým znakem této metody je snížená ochrana zaměstnanců a řadí se mezi tzv. prekérní zaměstnání, tedy mezi takové pracovněprávní vztahy, které nemají stejnou ochranu jako pracovní poměr. Právě otázka míry ochrany zaměstnanců a její vliv na cílové skupiny činí téma vysoce aktuálním.

Podle dat z Výběrového šetření pracovních sil (ČSÚ, 2012) jsou na částečných úvazcích zaměstnáváni zejména ženy (na rodičovské dovolené nebo s dětmi předškolního věku), mladí lidé (absolventi škol) a osoby v důchodovém věku (65 let a více). Mezi nejčastější důvody, proč lidé pracují na částečný úvazek, jsou zdravotní důvody (u osob vyššího věku), nemožnost najít zaměstnání na plnou pracovní dobu, péče o děti či jinou závislou osobu (převážně u žen), nebo účast na vzdělávání (mladí lidé) (Kotíková et al., 2012).

Díky nutnosti implementovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 1152/2019 o transparentních a předvídatelných podmínkách v Evropské Unii a směrnici 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, vláda zavedla novelu zákoníku práce a jedny z největších změn ovlivňují právě dohody mimo pracovní poměr, do kterých patří i již zmiňované DPČ.

Přestože zvýšení sociální ochrany zaměstnanců pracujících na dohodách nebylo hlavním cílem při zavádění novely, mohou k němu významně přispět. Je však na místě se ptát, zda tyto úpravy nezpůsobí omezení flexibility, která je pro zaměstnavatele hlavním důvodem volby tohoto typu pracovněprávního vztahu. Regulace vyvolaly tedy horké diskuse a můžeme je považovat jako odraz aktuální socio-ekonomické situace společnosti (Špatenková, 2024, a Komendová, 2025).

Nová regulace na rok 2024 mohou tedy ať už kladně či záporně ovlivnit skupiny, které ji využívají. V mé práci budu zkoumat dopady, které ovlivňují zaměstnance pracující na DPČ, jejich zaměstnavatele a stát. U zaměstnanců se blíže zaměřím na nejčastější skupiny využívající dohody o pracovní činnosti, které tvoří studenti a takzvané „ohrožené skupiny“, do kterých

řadíme matky na mateřské či rodičovské dovolené, osoby pečující o zdravotně postižené a seniory.

Díky analýze nákladů a přínosů (dále jen CBA) bych chtěla přiblížit, zda tyto změny mají pozitivní či negativní výsledek na dané skupiny ve svém předchozím stavu, tedy dohody před zavedením implementací.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Dohody o pracovní činnosti

V třetí části se Zákoník práce (dále jen ZP) č. 262/2006 Sb. zabývá dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Definuje dva typy těchto dohod, kterými jsou dohoda o provedení práce (dále jen DPP) a dohoda o pracovní činnosti, kterou se budu v rámci své práce zabývat. Dohody představují specifický právní institut v rámci českého a slovenského pracovního práva, jehož kořeny sahají hluboko do minulosti (Špatenková, 2024). Bělina a Pichtr a kol. (2017) je popisují jako „dvoustranným právním jednáním, kterým se zakládá základní pracovně právní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou činnost druhově určenou pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této práce je omezen“ (Bělina, Pichtr a kol., 2017, s. 356). Svým způsobem se jedná o doplňkový pracovně právní vztah, který je uzavírán v případě, kdy se jedná o výhodnější možnost, než je pracovní poměr. Označovat ho tedy musíme jako základní pracovně právní vztah, a nikoliv pracovní poměr (Hůrka, 2023).

1.1. Popis a účel DPČ

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr už mají v právním řádu České republiky (dále jen ČR) svoji dlouholetou historii. Právní úprava této formy práce byla součástí původního znění prvního Zákoníku práce přijatého v roce 1965, a to v jeho čtvrté části. Úprava chápala tento způsob účasti na práci jako doplňkový a do určité míry výjimečný. Původním účelem dohod bylo zajištění výkonu práce o malém rozsahu nebo nenadálé či mnohdy nahodilé potřeby výkonu práce. Dohody o pracích mimo pracovní poměr měly tedy mít spíše subsidiární čili doplňkovou povahu ke klasickému pracovnímu poměru, který tehdejší legislativa jednoznačně upřednostňovala (Komendová, 2025). Cílem dohody o pracovní činnosti bylo „provádění pracovní činnosti, jejíž výkon v pracovním poměru by byl vzhledem k jejímu rozsahu z hlediska organizace práce a ekonomického řízení neúčelný a nevhodný“ (Zákon č. 65/1965 Sb., 1965, § 34). Současná právní úprava však takové omezení neobsahuje. V důsledku absence osobního a věcného vymezení situací, v nichž lze využít dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, se tento způsob výkonu závislé práce stal běžnou až standardní formou zaměstnávání (Komendová, 2025).

Nyní mají podle Hůrky (2023) dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr převážně za cíl řešit nepředvídatelné, neplánované a časově omezené práce, které by nebylo účelné

realizovat v pracovním poměru. Dále mají za cíl poskytnout oběma subjektům zvýhodnění plynoucí ze specifika předmětné práce. Při využití těchto dohod je zaměstnavatel zbaven mnoha povinností, které by měl u klasického pracovního poměru. Jedná se hlavně o volnost při vzniku a ukončení právního vztahu a při přidělování práce. Pro zaměstnance je výhodné, že pokud chtějí vykonávat práci menšího rozsahu, resp. specifického charakteru, umožňují jim dohody další výdělečnou činnost. Často jich ale využívají osoby, pro které je tento právní vztah jedinou možnou výdělečnou aktivitou vzhledem k jejich zdravotnímu stavu nebo k jiným, například studijním nebo osobním povinnostem (Hůrka, 2023).

Smyslem dohod je zajistit pracovní činnosti menšího rozsahu, ale zároveň i pracovní úkoly, které jsou natolik mimořádné, že je nevhodné nebo nemožné je pokrýt v rámci pracovního poměru (Kocourek & Dobřichovský, 2016). Tento popis je ale možný brát pouze pro popisování dohod z pohledu zaměstnavatele. Pro zaměstnance má dohoda za cíl zejména to, že mu pomáhá zajistit příležitostný přivýdělek, a to způsobem, který mu umožňuje vhodně časově nebo místně spojit výkon práce s jeho primární pracovní aktivitou nebo s osobními či rodinnými potřebami (Hůrka, 2023). Dohodu má uzavírat zaměstnanec s tím, že se jedná o příležitostný přivýdělek, přičemž prostředky na své živobytí má zajištěny jiným způsobem, v ideálním případě příjmem z pracovního poměru. Zaměstnanec by tedy neměl být na dohodách existenčně závislý. „Právní vztahy založené Dohodami jsou dále charakteristické větší smluvní volností a nižší mírou ochrany slabší smluvní strany, proto by ke vzniku takovýchto vztahů mělo docházet v situacích, kdy není nezbytná ochrana zaměstnance v takovém rozsahu, jaké je mu běžně poskytována v rámci pracovního poměru“ (Stránský et al., 2021, s. 341). Jejich hlavním smyslem je podle Špatenkové (2024) potřeba zajistit flexibilitu v pracovněprávních vztazích, která umožňuje smluvním stranám uzavřít závazek přizpůsobený jejich individuálním potřebám.

Podle Důvodové zprávy k novele ZP (2023) se v praxi setkáváme s případy, kdy zaměstnanci běžně pracují na základě dohod, aniž by je k tomu vedly pracovní, osobní nebo zdravotní důvody. Tím se ale obchází základní účel dohod. V současné době už neplatí, že jsou dohody využívány pouze jako zdroj přivýdělku. Stále častěji se dohody stávají jediným zdrojem příjmu zaměstnance, což ale současně znamená, že takovému zaměstnanci není poskytnuta sociální ochrana, která by byla spojena s pracovním poměrem. Zaměstnavatelé a zaměstnanci častěji

preferují dohody před pracovním poměrem kvůli volnější vazbě mezi stranami a nižší míře právní regulace (Stránský et al., 2023).

Podle požadavků Směrnice 2019/1152 je potřeba dohody částečně přiblížit k právní úpravě pracovního poměru stanovit pro zaměstnance přiměřenou právní jistotu (Špatenková, 2024).

1.2. Znění DPČ

Podle zákona se DPČ liší od DPP tím, že ji může zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou, i když rozsah práce nepřesáhne v daném roce 300 hodin. Nelze ale vykonávat práci v rozsahu překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy více než 20 hodin v jednom týdnu. Posuzuje se to za celou dobu konání práce, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle tedy za období 52 týdnů (§ 76 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.).

Dohoda musí být uzavřena písemně a může být na dobu určitou i neurčitou. Dále její povinnosti jsou: sjednaná práce, výše odměny, rozsah pracovní doby, podmínky a doba trvání sjednaného pracovního vztahu, na kterém se smluvní strany dohodly. Výkon práce na dohodě by měl být zajišťován stejně jako práce na pracovní poměr, ale neplatí to v těchto případech: převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, skončení pracovního poměru, odměňování a poskytnutí cestovních náhrad a náhrad z trvání jiných důležitých osobních překážek v práci. Mezi ty se řadí třeba návštěva u lékaře, svatba, úmrtí v rodině a další (ZP, § 77).

Není-li způsob zrušení dohody přímo sjednán, je možné ho zrušit dle § 76 odst. 6 dohodou, výpovědí či okamžitým zrušením.

V případě, kdy se jedná o zrušení dohodou stran, končí první vztah dnem, kdy byla sjednána. Pokud se jedná o skončení pracovního vztahu jednostranným jednáním, tedy výpovědí, tak zaniká uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dní. Ta začíná již dnem jejího doručení a strany ji mohou podat z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu (ZP, § 76 odst. 6).

Podle Hůrky (2023) existují čtyři hlavní specifika dohod: omezený rozsah výkonu práce, vyšší míra autonomie a smluvní volnosti, nižší míra ochrany zaměstnanců a jejich doplňkový charakter. Omezení v rámci rozsahu práce se konkrétně u DPČ bere s ohledem k zákonem stanovené pracovní době v průměru za rozhodné období. Dále právní úprava stanovuje jen základní práva a povinnosti subjektů. Všechna ostatní práva musí být založena na vzájemné

dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, což se nejčastěji projevuje při sjednávání odměny. Třetí specifikum je často zmiňované u tématu dohod, neboť je u nich výrazně oslabena ochranná funkce pracovního práva. Nižší míra ochrany zaměstnance se projevuje tím, že není vybaven oprávněními, které garantují jeho postavení v právním vztahu. U tohoto pracovního vztahu se na zaměstnance nevztahuje celá řada institutů, díky kterým by jim byly garantovány pracovní podmínky. Jedná se zejména o přidělování práce, náhradu mzdy při překážkách v práci, cestovní náhrady a skončení pracovně právního vztahu. Existence zaměstnání založeného dohodou bývá tedy označováno jako prekérní. Je nejisté vzhledem k možnosti jednostranného skončení, dočasné vzhledem k době trvání a nestabilní díky jeho omezené míře zákonné ochrany postavení zaměstnance. Poslední specifikum odkazuje na doplňkový charakter dohod. Zaměstnavatel by měl totiž uzavírat dohody místo pracovního poměru pouze, pokud jde o práci, jejichž výkon nemůže optimálně zabezpečit v pracovním poměru. Právní předpis § 74 to takto preferuje, avšak svojí dikcí „zaměstnavatel by měl zajišťovat plnění svých úkolů zejména zaměstnanci v pracovním poměru“, se stává proklamativním a dává tak stranám větší prostor se rozhodnout, v jakém pracovně právním vztahu bude výkon vypadat. Doplňkový charakter dohod se tak postupně stírá a místo skutečného omezeného využití se mění v obligatorní požadavek (Hůrka, 2023).

1.3. Flexibilita

Podle Píchové (1996) by měly dohody sloužit k tomu, aby jako flexibilnější typ pracovněprávního vztahu, nabídly volnější vazbu mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem s nižší mírou ochrany a větší smluvní volností. Tato volnější forma zaměstnání, která byla zavedena jako alternativa ke klasickému pracovnímu poměru s přísně kogentní právní úpravou, měla v minulosti sloužit k uspokojení zvýšené poptávky po pracovní síle, jež vznikla v důsledku centralizovaného řízení ekonomiky a rozsáhlých metod hospodaření (Galvas, 2004).

Tím, že je flexibilita jedním ze zásadních poznávacích rysů dohod, je lze řadit mezi atypické pracovně právní vztahy, které jsou charakteristické vyšší mírou flexibility a nižší mírou právní regulace (Jíchová, 2020). Flexibilitu neboli pružnost či ohebnost, lze v pracovním právu chápat například jako schopnost zaměstnance přizpůsobit se určitým situacím, potřebám a úkonům, které mu zaměstnavatel zadal nebo jako možnost lépe sladit pracovní život zaměstnanců s jejich soukromým prostřednictvím přizpůsobení pracovní doby (Dudová, 2008). Dudová

(2008) také popisuje 2 druhy pracovní flexibility, a to pozitivní a negativní. Pozitivní umožňuje zaměstnancům skloubení pracovního a soukromého života, ale na straně druhé se rozvíjí i negativní, v nichž se zaměstnanec musí zcela přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele, což značně omezuje možnosti kombinace pracovního a soukromého života. Flexibilnější právní úprava sjednávání, průběhu i rozvazování dohod má vliv na ochranu zaměstnance jakožto slabší smluvní strany v rámci pracovně-právního vztahu. S větší flexibilitou ochrana zaměstnance slábne a řada jeho práv garantovaných ZP musí být v rámci dohod buď výslovně ujednána, nebo se jich zaměstnanec pracující na základě dohod nedovolá (Pichtr, 2021). Dalším negativem flexibility dohod je snižování jistoty práce (Dudová, 2008).

2. Regulace dohod

Díky přijetí novely ZP provedené zákonem č.281/2023 Sb., se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony. Důvody k těmto právním úpravám spočívají v nutnosti implementovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 1152/2019 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU. Tyto změny vyvolaly horké diskuse zvláště v ohledu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Změny, které skrze novou novelu ZP jsou odrazem aktuální ekonomicko-sociální situace společnosti, zohledňují poptávku a nabídku dynamicky se rozvíjejícího pracovního trhu. Takto změny potvrzují splnění závazků České republiky jako členského státu Evropské unie v oblasti zaručení transparentnosti a předvídatelnosti pracovních podmínek zaměstnanců, které předtím nebyly v přijatelné formě (Špatenková, 2024, a Komendová, 2025).

Tento zásah zákonodárce otevírá prostor pro zamyšlení se nad otázkou, zda při posílení ochrany postavení zaměstnance v doplňkových pracovně právních vztazích, lze zachovat dosavadní očekávanou míru flexibility dohod a zda jejich stále větší přibližování k pracovnímu poměru jakožto prioritizovaného pracovně právního vztahu nepovede k tomu, že zaměstnavatelé z větší části či zcela přestanou dohody používat. To by negativně ovlivnilo i další oblasti zaměstnání (Špatenková, 2024).

2.1. Konkrétní změny DPČ

S účinností od 1. 10. 2023 došlo k slibovanému rozšíření právní ochrany zaměstnanců na dohodách. Stalo se tak v oblasti pracovní doby, odměňování, překážek v práci, zakotvení práva zaměstnance žádat o zaměstnání v pracovním poměru a práva na zdůvodnění výpovědi.

Poté s účinností od 1. 1. 2024 začalo zaměstnancům náležet, při splnění zákonem stanovených podmínek, právo na dovolenou. Avšak i nadále se na zaměstnance vykonávající práci na dohodách nevztahuje právní úprava o převedení na jinou práci, dočasného přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, přeložení, skončení pracovního poměru, odstupného, odměňování (kromě uvedených výjimek v zákoně) a cestovních náhrad.

I když se podmínky postavení lidí na DPČ zlepšily, pokud jde o poskytování zákonem stanovených příplatků, tak se na odměny z dohody nevztahuje úprava zaručené mzdy dle

ustanovení § 112 druhého ZP. Stále zůstává odměna z dohody, co do její nejnižší přípustné výše, nadále chráněna pouze prostřednictvím minimální mzdy podle ustanovení § 111 druhého zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (Komendová, 2025).

Avšak uvedené změny s sebou přináší i do značné míry nejisté až překerní postavení zaměstnance, které je zdůrazněno skutečností, že zaměstnanec není pojištěn žádnou ochranou před rozvázáním základního pracovně právního vztahu ze strany zaměstnavatele v případě, že se nachází v situaci, při které by jinak bylo zaměstnavateli zakázáno dát zaměstnanci výpověď. Příkladem může být dočasná pracovní neschopnost, těhotenství, nezpůsobilost k výkonu noční práce, dlouhodobé uvolnění k výkonu veřejné funkce a další (Komendová, 2025).

2.1.1. Rozvržení pracovní doby

Nejvyšší soud ČR dospěl v rámci svého ustanovení ze dne 27. 8. 2020 k závěru, že nic nebrání tomu, aby si zaměstnavatel se svým zaměstnancem rozvržení pracovní doby nesjednali. Podmínkou je, že pokud zaměstnavatel nepřidělí zaměstnanci na dohodě práci podle daného rozvrhu a zaměstnanec je schopen a ochoten sjednanou práci vykonávat, má zaměstnavatel povinnost mu zaplatit náhradu odměny z dohod z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele. Toto ustanovení deklarovalo větší časovou flexibilitu dohod. Současně Nejvyšší soud zdůraznil, že rozvržení pracovní doby v dohodách by v praxi způsobovalo obtíže a zároveň omezovalo možnost flexibilně měnit pracovní dobu dle potřeb zaměstnavatele (Nejvyšší soud České republiky, 2020). Avšak ani v praxi za účinnosti starého ZP nebylo obvyklé, že by ujednání v dohodách obsahovalo konkrétní rozvrh pracovní doby. Běžně převažovalo ujednání maximálního celkového počtu hodin v rámci zákonných limitů (Hloušková et al., 2022).

Podle důvodové zprávy (MPSV, 2023a) musí nově zaměstnavatel předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodnou na jiné době seznámení. Tato nová povinnost má zásadní dopad na oblast překážek na straně zaměstnance. Z ustanovení § 74 odst. druhého ZP vyplývá, že se strany mohou dohodnout i na jiné, ať už delší, či kratší době seznámení, ale neměla by směřovat prosti smyslu ustanovení o dodržení podmínky dostatečné předvídatelnosti práce. Takto má nové znění vést k větší předvídatelnosti práce pro zaměstnance a transparentnosti, čímž dochází k naplnění požadavků

směrnice 2019/1152. Zároveň tato nová povinnost zaměstnavatele rozvrhovat předem pracovní dobu nijak neomezuje stávající právní úpravu flexibilních forem rozvrhování pracovní doby umožněných ZP. To je například výkon práce z jiného dohodnutého místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele, kdy si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám po dohodě se svým zaměstnavatelem (MPSV, 2023a). „Pokud není dané rozvržení pracovní doby dodrženo, uplatí se z jedné či z druhé strany institut překážek v práci“ (Hůrka, 2023, s. 439).

2.1.2. Nárok na dovolenou

Na základě ustanovení § 77 odst. 3 starého ZP bylo možné sjednat či stanovit právo na dovolenou pro zaměstnance na DPČ. Pracovní doba je upravena v rámci práva Evropské unie a podle Listiny základních práv EU (2010), která stanovuje, že „každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“. Běžně tedy zaměstnanec vykonával závislou práci na základě dohod bez toho, aby mu vznikalo právo na dovolenou (Špatenková, 2024).

Nově získali zaměstnanci na dohodách od 1. 1. 2024 nárok na dovolenou přímo ze ZP. S ohledem na flexibilně určený maximální rozsah předpokládané práce, se pro účel dovolené a jejího výpočtu, používá právní fikce, podle které činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně (Zákon č. 281/2023 Sb. čl. I bod 11). Následně při výpočtu bude rozhodný počet skutečně odpracovaných hodin v kalendářním roce (Hůrka, 2023). Pro nabití tohoto práva musí pracovněprávní vztah trvat nepřetržitě alespoň 4 pracovní týdny a zaměstnanec musí v daném kalendářním roce odpracovat alespoň čtyřnásobek své fiktivní týdenní pracovní doby, tedy alespoň 80 hodin (MPSV, 2023a).

2.2. Dopad na flexibilitu

Podle důvodová zprávy (MPSV, 2023a) ze dne 5. 4. 2023 k návrhu změny zákona č. 262/2006 Sb., ZP a některé další zákony přímo uvádí, že směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropské unie 2019/1152 z 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU, nevidí žádný rozdíl mezi jednotlivými formami pracovně právních vztahů a z toho důvodů dopadá i na zaměstnance na dohodách a tedy i na DPČ, neboť i ty jsou podle § 3 ZP vedle pracovního poměru základními pracovněprávními vztahy, jejichž předmětem je

výkon závislé práce. Dohody jsou totiž specifický institut, který je možné nalézt pouze v České republice a na Slovensku, a to díky společnému historickoprávnímu vývoji (Špatenková, 2024).

Rovněž Směrnice 2019/1152 (2019) uvádí, že by měla být zachována míra flexibility u nestandardních forem zaměstnání, čímž umožní zachování jejich výhody pro pracovníky i zaměstnavatele. Realizované změny jako zaručení rozvrhu pracovní doby, zakotvení nároku na dovolenou nebo třeba změny v oblasti ukončení dohod, posilují transparentní a předvídatelné pracovní podmínky zaměstnanců. Zároveň však dohody nabízejí více flexibility než pracovní poměr, míru organizační podřízenosti nebo množství dispozitivních norem (Špatenková, 2024). Hůrka (2023) poukazuje na určitou právní hranici pro použití flexibility, která by měla být nastavením práv a povinností na základě dohod, aby nedocházelo k zneužívání postavení silnější stranou. „V kontextu objevující se praxe, kdy zaměstnanci pracují pouze na základě několika dohod, se jeví současná právní úprava dohod realizovaná na úkor určité míry flexibility jako racionální a přiměřené řešení“ (Špatenková, 2024, str. 690).

Špatenková (2024) ke změnám právní úpravy tvrdí že, „lze konstatovat, že na jejich základě dochází k rozšíření práv zaměstnanců a zároveň k rozšíření povinností zaměstnavatelů. Domnívám se, že takové změny lze vnímat, jako oslabení principu flexibility a posílení principu jistoty.“ (Špatenková, 2024, str. 690). K tomuto závěru ji vedlo odůvodnění hlavních principů a vysvětlení nezbytností novely ZP vyplývající z důvodové zprávy (MPSV, 2023a), dle které bylo nutné dohody upravit tak, aby byly vytvořené pro zaměstnance, kteří je využívají, přiměřené právní jistoty.

Aktuální změny výrazně odrážejí očekávání a požadavky Evropské unie. Při hodnocení flexibility však může být nejasné, zda její posilování či naopak omezení představuje pozitivní vývoj, zejména s ohledem na to, zda flexibilní uspořádání bude skutečně přínosné pro obě smluvní strany. Flexibilita by neměla být prosazována na úkor základních standardů ochrany zaměstnance jakožto slabší smluvní strany. Zároveň však platí, že nadměrná ochrana zaměstnance na úkor flexibility může ve výsledku poškodit právě jeho zájmy a z pohledu zaměstnavatele odrazovat od uzavírání dohod (Špatenková, 2024).

2.3. Nelegální práce

Komendová (2025) říká, že již v průběhu přípravy novely se ozývaly hlasy, že její přijetí přinese nárůst nelegální práce v podobě takzvaného švarcsystému, tedy práce, která nese znaky závislé práce, mimo pracovně právní vztah tak, jak je definována v ZP. Zaměstnavatelé poukazují převážně na zvýšení administrativní zátěže v podobě rozvržení pracovní doby, zajištění práva na dovolenou, poskytnutí písemného odůvodnění výpovědi z dohody nebo informační povinnosti zaměstnavatele u dohody o pracovní činnosti. Tyto okolnosti mohou zaměstnavatele podnítit k hledání legálních i nelegálních způsobů, jak dohody obejít. Není tedy vyloučeno, že se zvýší počet případů nelegálního zaměstnávání, například skrýváním skutečného pracovněprávního vztahu pod jiným typem smlouvy (Špatenková, 2024). Podle Komendové (2025) je nepřijatelné a z hlediska společnosti problematické, aby zaměstnavatelé ustupovali od snahy zajistit transparentní a předvídatelné podmínky pro zaměstnance na dohodách, kteří navíc často patří k ohroženým či zranitelným skupinám. Tlak části zaměstnavatelů, kteří varují před odchodem těchto pracovníků do šedé ekonomiky, by neměl být důvodem k rezignaci na jejich důstojné pracovní podmínky.

2.4. Dotčené skupiny

Upuštěním ze strany zákonodárce v druhém ZP od omezení osobní či věcné působnosti dohod, došlo k výraznému nárůstu jejich využívání pro výkon práce závislé. Vzhledem k četnosti jejich uzavírání je už již nelze ani považovat za atypické pracovně právní vztahy (Komendová, 2025). Často můžeme v praxi vidět i situace, kdy zaměstnanec vykonává současně i několik dohod zároveň, mnohdy dokonce pro stejného zaměstnavatele, kdy celkový rozsah je srovnatelný s rozsahem výkonu klasického pracovního poměru. „Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mnohdy tvoří jediný příjem zaměstnance“ (Komendová, 2025, s. 70).

O situaci, při které se nejspíše zamýšlelo při zavádění dohod, je situace, kdy zaměstnanec vykonává práci na základě dohod a současně vykonává práci v pracovním poměru v němž je mu poskytována vysoká míra ochrany, nebo vykonává hlavní samostatnou výdělečnou činnost, z nichž má zajištěný příjem a nepotřebuje ochranu hledat v jiném pracovně právním vztahu. Tento zaměstnanec může mít vůči svému zaměstnavateli odpovídající vyjednávací pozici, která mu umožňuje skutečnou realizaci smluvní volnosti (Komendová, 2025).

Nová úprava dohod zvláště nezdůrazňuje uzavírání těchto pracovně právních vztahů se zranitelnými skupinami osob, jakými jsou senioři, osoby s nepříznivým zdravotním stavem a s pečovatelskými povinnostmi (Komendová, 2025). Nejčastěji jsou však využívány studenty a těmito osobami (Komendová, 2025, a Hůrka, 2023). Díky tomuto opomenutí vede úprava ke sjednání podmínek, které lépe odpovídají smluvním stranám a individuálně vykonávané práci, ale zároveň je výrazně oslabena zákonná ochrana zaměstnance (Hůrka, 2023).

O vhodnosti či výhodnosti této formy lze mít značné pochybnosti i s ohledem na změny novelou ZP. Komendová (2025) říká, že když vezmeme v úvahu teoretická východiska dohod zdůrazňující posílenou smluvní volnost stran, nabízí se otázka, nakolik mají uvedené skupiny zaměstnanců skutečnou vyjednávací pozici ve vztahu k zaměstnavateli. Řada těchto zaměstnanců si je vědoma své slabé vyjednávací pozice, a proto často o možnosti uzavření pracovního poměru s kratší pracovní dobou se zaměstnavatelem ani nejedná. Někteří z nich se již navíc setkali s odmítavým postojem ze strany zaměstnavatele, který výkon práce na základě dohody mimo pracovní poměr upřednostňuje z důvodu jeho ekonomické výhodnosti. Otázkou tedy je, nakolik mohou v dnešní době kritéria jako jsou věk, zdravotní postižení či péče o děti nebo závislé osoby odůvodňovat či dokonce legitimizovat sníženou ochranu zaměstnance v základním pracovně právním pohledu (Komendová, 2025). „Chceme-li přijmout adekvátní legislativu pro zvláštní kategorie osob, jejichž pozice na pracovním trhu je z určitých důvodů ztížena, je iracionální přistoupit k zavedení nového typu pracovněprávního vztahu, jež je vystaven na značně snížené úrovni ochrany zaměstnanců. Tento krok ještě dále podtrhuje zranitelnou pozici uvedených osob a působí, že jejich začlenění do „standartního pracovního procesu“ je o to nesnadnější.“ (Podrazil, 2023, s. 30).

Navíc zaměstnanci pečující o děti a zároveň vykonávající práci na základě dohod pocítují značné nevýhody z formy výkonu práce v absenci nároku na ošetřovné dle zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Podle Komendové (2025) lze považovat za naprosto iracionální a v rozporu s deklarovaným záměrem podpory sladování rodinného a pracovního života, vznik povinné účasti na nemocenském pojištění. Výkon práce na základě dohod totiž právě v této oblasti výrazně oslabuje práva zaměstnanců pečující o děti.

Nyní lze tedy jednoznačně identifikovat cílové skupiny, na které regulace dopadá nejvýrazněji. Jsou jimi zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti (DPC), jichž se změny týkající se podoby a podmínek těchto dohod dotýkají přímo. Jak jsem již uvedla,

mezi nejčastější pracovníky na DPČ patří studenti a osoby z tzv. ohrožených skupin, kam řadíme seniory, osoby se zhoršeným zdravotním stavem a osoby s pečovatelskými povinnostmi. Tyto skupiny je proto nezbytné zohlednit mezi beneficienty nové právní úpravy. V neposlední řadě je důležité zařadit mezi dotčené subjekty také stát, který může být ovlivněn například zvýšenou administrativní zátěží, případným nárůstem nelegální práce, ale na druhé straně i pozitivními efekty, jako je posílení sociální inkluze výše uvedených skupin. Identifikaci, kvantifikaci a následnému zhodnocení těchto dopadů se podrobně věnuji v praktické části práce.

3. Metodologie

Pro hodnocení regulací je vhodné používat metody, které se zabývají sociálními a ekonomickými náklady a přínosy, aby mohly být pokryty veškeré dopady. Často se využívají metody jako Regulatory Impact Assessment (dále jen RIA), Social Impact Assessment nebo vícekritériální analýzy, které dokážou obsáhnout i sociální charakter dopadů investic. V České republice je RIA uplatňována u všech obecně závazných právních předpisů připravovaných ministerstvy a dalšími ústředními správními úřady (Úřad vlády České republiky, 2025), jejíž součástí je analýza nákladů a přínosů (CBA) a kvalitativní analýza dopadů. Pro rozsah mé práce jsem zvolila právě Cost benefit analýzu.

3.1. Popis CBA

Cost benefit analýza aneb analýza nákladů a přínosů je podle Boardmanna (2011) metoda hodnocení politik, která kvantifikuje v monetárních podmínkách hodnotu všech důsledků, které ovlivňují všechny dotčené skupiny. CBA se dá uplatnit na regulace, politiky, programy, projekty, demonstrace a další vládní intervence. Širší cíl CBA je pomoci při sociálním rozhodování a zvýšit sociální hodnoty nebo technicky, vylepšit alokativní efektivitu (Boardmanna, 2011).

Zapletalová (2019) ji popisuje jako standardizovaný nástroj ekonomické hodnocení a poskytuje především informaci o ekonomické a celospolečenské efektivitě intervence tím, že se pokouší monetizovat náklady a přínosy dané intervence. Používá se zejména tam, kde nestačí klasické nástroje finančního hodnocení a je třeba hodnotit společenské efekty investic.

Analýza nákladů a přínosů podle Presta a Turveyho (1965) představuje praktický způsob hodnocení vhodnosti, zejména veřejných projektů. Tato metoda hodnotí z hlediska dlouhodobého horizontu projektů a z hlediska širokého dopadu jejich realizace (můžeme vložit i dopady na specifické skupiny obyvatel, vybraná odvětví nebo příslušné regiony). Analýza se stává nástrojem v rukou vlády a jejím cílem je podpořit rozhodovací proces o realizaci veřejných projektů. Konkrétněji, je jejím hlavním účelem zajištění efektivnosti využitím veřejných zdrojů. Zásadní rozhodovací kritérium je založeno na principu, podle něhož přínosy z projektu musí převyšovat náklady vynaložené na projekt. Přínosy a náklady jsou vyjádřeny ve finančních jednotkách. Tato skutečnost umožňuje porovnávat projekty s různou dobou životnosti (Sobotková, 2014).

Počátky CBA jsou spojovány se Sirem Williamem Pettym, který v *Political Arithmetic* (1665) navrhl financování deportace Londýňanů kvůli moru, s argumentací statistické ceny života (Boardmann, 2011). Podle Fuguitta byla CBA poprvé využita ve 30. letech 20. století v USA při hodnocení protipovodňových projektů, což vedlo k jejímu rozšíření do Evropy v 60. letech. Některé vlády ji zakotvily do legislativy (např. Irsko, Dánsko). Po útlumu v 70. letech rostl akademický zájem a v USA se CBA v 80. a 90. letech výrazně rozšířila v regulaci veřejného sektoru (Fuguitt, 1999).

3.2. Výhody a nevýhody

Podle Zapletalové (2019) je výhodou CBA možnost relativně jednoduché interpretace výsledných ukazatelů, z nichž nejčastěji se využívá čistá současná hodnota (Net present value, NPV) a poměr přínosů a nákladů (Benefit-cost ratio, BCR). Také, díky převádění všech dopadů na společnou jednotku je možné pomocí CBA srovnávat společenskou výhodnost různých řešení, nebo různé parametrizace nástrojů opatření. Toto srovnání lze provádět i napříč sektory. Dle materiálů Ministerstva vnitra (2005) jsou výhody analýzy její zohlednění externalit a zjištěných deformací cen. Zvažuje tak nedostatky na trhu, které nejsou podchyceny v účetnictvích organizace a ani v národních systémech. Další výhodou metodiky je podle Soukupové (2013) že, výsledky hodnocení nezávisí na intenzitě preferencí hodnotitelů.

Odborníci se shodují ve dvou hlavních nevýhodách této metody. Zaprvé, technická omezení mohou znemožnit kvantifikaci a následné vyčíslení všech relevantních dopadů jako nákladů a přínosů. Za druhé, pro politiku jsou relevantní i jiné cíle než efektivnost. Například některé politiky mají za cíl ovlivnit rovnost výsledků nebo příležitostí. (Boardmann, 2011).

Adler a Posner (1999) zmiňují, že řada výzkumných pracovníků v oblasti práva, ale i ekonomie a filozofie, poukazuje na špatný morální základ hodnocení a posuzování v oblasti přírodních zdrojů či lidského života a dalších málo hodnotných produktů. Relevance získávání informací pro další rozhodování je velmi nízká. Kromě toho se podle ekonomického hlediska argumentuje tím, že CBA neumožňuje komplexní a následné hodnocení projektů, protože se nacházíme v oblasti normativní ekonomie. Výsledky proto nemohou být vždy neutrální a vědecky podložené (Sobotková, 2014).

I přes výše zmíněné nevýhody zůstává Cost-Benefit analýza cenným nástrojem, zejména kvůli své transparentnosti a snaze o objektivní srovnání různých variant opatření. Její přednost

zůstává v jednoduchém a přehledném vyjádření přínosů a nákladů v případě komplexních projektů. Díky tomu lze vnímat CBA jako vhodný analytický rámec, pokud je správně používán s vědomím jeho limitů.

3.3. Postup

Cost-benefit analýza by měla být prováděna dle logického postupu. Základní kroky podle Boardmanna (2011) a Zapletalové (2019) jsou tyto:

- Specifika opatření
- Identifikace dopadů
- Kvantifikace a monetizace dopadů
- Vyjádření výsledků

3.3.1. Specifika opatření

Prvním krokem by mělo být odůvodnění, proč je analýza používána. Mělo by se odpovědět na otázku „Co je důvodem pro změnu politiky?“. Obecně je cílem CBA zlepšit sociální blahobyt, který se má řešit pomocí veřejného opatření (Boardmann, 2011). Dále je zapotřebí nastavit cíle, směřující k řešení daného problému. Je důležité, u identifikaci problému, popsat i současný stav, včetně možných nedostatků ve stávající veřejné infrastruktuře (Zapletalová et al., 2019).

CBA analýza může být aplikována v různých fázích projektu. Jedním typem je ex ante neboli prospektivní analýza, která se využívá před implementací nebo rozhodnutím o zavedení projektu či regulace. Tato analýza se snaží odpovědět na otázku, zda by daná regulace nebo projekt měly pozitivní sociální dopad. Druhým typem je ex post neboli retrospektivní analýza, která se provádí po zavedení dané politiky nebo regulace. Tento typ CBA analýzy odpovídá na otázku, zda bylo správné regulaci zavést (Boardman, 2011). V rámci mé analýzy použiji ex post analýzu, tedy analýzu po zavedení regulace.

U CBA analýzy je zapotřebí porovnávat hodnocená opatření s její nulovou variantou. Zajímá nás rozdíl mezi budoucím stavem bez zavedení opatření a budoucím stavem po jeho zavedení. U nulové varianty by se měla brát v úvahu jen vysoce pravděpodobné budoucí změny (Zapletalová et al., 2019). Analýza taky může porovnávat alternativní projekt, v praxi to bývá problematické, kvůli vysokému počtu alternativních možností. CBA tedy porovnává jeden či více potenciálních projektů s projektem, který bude nahrazen (Boardmann, 2011).

V mé práci budu porovnávat novou podobu DPČ po zavedení Novelu zákoníku práce provedenou zákonem č.281/2023 Sb. se starou podobou DPČ platnou do 30. 9. 2023 řídicí se zákonem č. 262/2006 Sb. Pro hodnocení použiji metodiku ex post CBA rok po zavedení regulace.

3.3.2. Identifikace dopadů

Ve druhém kroku je zapotřebí identifikovat dopady opatření a zařadit je jako náklady nebo výnosy. Je důležité snažit se pokrýt co největší množství dopadů. Dopady asociované pouze s „utopenými náklady“, tedy náklady, které už byly investovány a už nejdou vrátit zpět, by měly být ignorovány. Dále je často nevhodné zahrnout druhotné či „řetězové“ efekty. Dopady, které nemají ani pozitivní a ani negativní dopad na jedince, by taktéž neměly být započteny. Výzkumník by měl být opatrný na vlivy, které rozdílné skupiny vnímají v opačných směrech (Boardmann, 2011).

Analýza hodnotí dopady regulace na všechny zúčastněné skupiny po co nejdelší rozumný časový úsek. V rámci identifikace bere v úvahu finanční aspekty opatření, včetně rozpočtových a celkových ekonomických dopadů daného opatření a také sociální, enviromentální a zdravotní dopady (Zapletalová et al., 2019).

Po identifikaci se nabízí klasifikace dopadů. Důvodem je minimalizace rizika opomenutí důležitých dopadů. Také tento krok napomáhá k jednoznačnosti studií a zabraňuje dvojímu započítání stejného dopadu. Zapletalová (2019) navrhuje klasifikovat dopady podle těchto kritérií:

- Finanční příjmy a výdaje úředních orgánů
- Dopady na zdraví a kvalitu život a (wellbeing) obyvatelstvo
- Dopady na výdělek obyvatelstva
- Dopady na životní prostředí
- Dopady na podnikatelské prostředí
- Dopady na úroveň vzdělanosti obyvatelstva
- Dopady na občanskou společnost
- Inkluze sociálně vyloučených skupin
- Dopady na kriminalitu
- Bydlení

- Jiné

Podle Kislisngerové (2010) můžeme členit náklady a přínosy z různých pohledů:

- 1) Podle subjektu, kterého se C&B týkají
 - a. Státu,
 - b. Municipální sféry jako jsou obce, kraje apod.
 - c. Podnikatelských subjektů
 - d. Obyvatel (domácností)
 - e. Ostatních organizacích

- 2) Podle fáze života projektu
 - a. Výstavbové fáze
 - b. Provozní fáze
 - c. Poprovozní fáze

- 3) Podle věcné povahy C&B
 - a. Hmotné
 - b. Nehmotné
 - c. Finanční

- 4) Podle jednoznačné souvislosti s projektem
 - a. Přímé
 - b. Nepřímé

- 5) Podle schopnosti vyjádření C&B v monetárních jednotkách
 - a. Kvantifikovatelné
 - b. Nekvantifikovatelné

- 6) Podle toho, zda jsou C&B realizovány na trzích
 - a. Tržní
 - b. Netržní

V dalším kroku se doporučuje přiřazení zúčastněných stran, neboť dopady každého opatření ovlivňují různým způsobem. V rámci tohoto procesu může dojít i k odhalení dopadů opatření, o nichž se předtím neuvažovalo. Při samotné kalkulaci dopadů pro každou skupinu zúčastněných stran a jejich následovný součet, hrozí dvojí započítávání nákladů a přínosů. Proto je nutné jako první identifikovat všeobecné dopady a teprve poté je rozdělit podle zúčastněných stran (Zapletalová et al., 2019).

3.3.3. Kvantifikace a monetizace dopadů

Po identifikaci dopadů daného opatření je potřeba udělat kvantitativní odhad jejich velikosti. Následovně je zapotřebí k jednotlivým dopadům přiřadit jejich monetární hodnoty. Všechny kvantifikace a kalkulace peněžních hodnot dopadů je zapotřebí transparentně popsat, jejich základem musí být spolehlivé zdroje, data vzorce pro výpočty (Zapletalová et al, 2019). V CBA často bývá hodnota dopadů měřena v „ochotě zaplatit“. Ochota platit bývá určována z tržní poptávky křivky. Problém přirozeně vzniká v situaci, kdy trh není dokonalý. Pokud nikdo není ochoten za dopad platit ani se mu vyhnout, pak má pro CBA nulovou hodnotu (Boardmann, 2011).

Pochopitelně ale existují i dopady či části dopadů, které nelze monetizovat anebo ani kvantifikovat. Podle Zapletalové (2019) dělíme dopady do kategorií:

- Monetizované náklady a přínosy
- Náklady a přínosy, které lze kvantifikovat, ale nikoli monetizovat
- Další dopady, které nelze kvantifikovat

Všechny monetizované náklady a přínosy využijí v kalkulaci konečného výsledku, čisté současné hodnoty. Dopady, které lze kvantifikovat, ale nikoli monetizovat, budou hodnotit pomocí indikátorů kvality života vybraných v dokumenty ČR 2030 (2018). Zbývající nekvantifikovatelné dopady budou popsány kvalitativně.

3.3.4. Vyjádření výsledků

Výsledky CBA se obvykle prezentují dvěma způsoby – jako čistá současná hodnota (Net Present Value, NPV), tedy rozdíl mezi celkovými monetizovanými přínosy a náklady diskontovanými na současnou hodnotu, a jako poměr přínosů a nákladů (Benefits to Costs Ratio, BCR), který vyjadřuje poměr celkových přínosů k celkovým nákladům. Nemonetizované

dopady a dopady na specifické skupiny zúčastněných stran je zapotřebí zhodnotit v distribuční analýze (Zapletalová et al, 2019).

Čistá současná hodnota se počítá jako rozdíl mezi současnou hodnotou přírůstkových sociálních výnosů a současnou hodnotou přírůstkových sociálních nákladů, tedy:

$$NPV = PV(B) - PV(C)$$

což se rovná současné hodnotě čistého společenského přínosu PV (NSB).

$$NPV = PV(NSB)$$

Základním pravidlem pro rozhodování je, že projekt by měl být realizován, pokud je jeho čistá hodnota kladná, tedy pokud přínosy převyšují náklady. V případě, že se porovnává více vzájemně se vylučujících projektů, se zvolí volit ten s nejvyšší čistou hodnotou – za předpokladu, že alespoň jedna z alternativ má NPV kladnou. Pokud ale ani jeden z projektů nemá pozitivní NPV, pak žádná z alternativ není pozitivní a žádné změny v regulaci by se neměly provádět (Boardmann, 2011).

$$NPV = PV(B) - PV(C) > 0$$

Ukazatelem, který je typický pro analýzu nákladů a přínosů a jehož hodnota se často vyžaduje při srovnávání projektů, je tzv. Benefit-cost ratio (BCR).

$$BCR = \frac{\sum \text{Přínosy}}{\sum \text{Náklady}}$$

Tento ukazatel představuje poměr celkových přínosů k celkovým nákladům. Pokud jeho hodnota přesahuje 1, projekt je možné realizovat. Mezi několika alternativními projekty pak bude upřednostněn ten s nejvyšší hodnotou BCR. Hodnocení tohoto ukazatele vychází z předpokladu, že čím vyšší je BCR, tím lépe jsou zhodnoceny investované prostředky. Problém tohoto ukazatele spočívá v tom, že ve své nediskontované podobě nebere v úvahu časovou hodnotu peněz – na rozdíl od NPV, IRR a PV/I (Kislingerová, 2010).

PRAKTICKÁ ČÁST

4. Definice a popis projektu

V této práci je hodnocena regulace dohod o pracovní činnosti, která byla upravena novelou zákoníku práce č. 281/2023 Sb., vycházející ze směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a ze směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Regulace ještě před zavedením byla hodnocena metodou RIA. Hodnocení dopadů regulace neboli RIA, je souborem kroků, kterými jsou shromažďovány podklady pro rozhodnutí činěná na politické úrovni o výhodách a nevýhodách určených variant řešení, a to na základě jejich dopadů. Běžně se používá v České republice při navrhování právních předpisů či věcných záměrů (Úřad vlády České republiky, 2017). Součástí hodnocení dopadů regulace je také evaluace nákladů a přínosů. Pro vyhodnocování identifikovaných přínosů a nákladů variant je jednou z nejpoužívanějších metod Analýza nákladů a přínosů neboli CBA, kterou jsem se zvolila jako metodiku pro svoji práci. Tuto metodiku jsem si zvolila na základě rozsahu mé práce a omezenosti dat pouze rok po jejím plném uplatnění. Rozsáhlejší analýzu a komplexnější metodologii bych volila pro rozsáhlejší a odborně náročnější typ práce, jako je například disertační práce. Na základě této analýzy budeme moci říct, zda je hodnota regulace kladná. Vzhledem k tomu, že k zavedení dané regulace již došlo, bude se jednat o ex post analýzu, při které se hodnotí investiční projekty zpětně. Přesněji půjde o její zhodnocení rok po plném uplatnění.

4.1. Popis problému a zhodnocení stavu

Ve čtvrtém kvartále roku 2022 bylo dle údajů Statistického úřadu (2025) evidováno přes 260 000 zaměstnanců pracujících na DPČ. Podle odborníků tuto formu zaměstnání využívá z větší části sociálně ohroženější skupiny, jejichž hlavní příjem obstarávají právě dohody (Hůrka, 2023 a Komendová, 2025). Avšak tato forma dohod, která do roku 2023 byla zakotvena v ZP, byla zamýšlena převážně pro zaměstnance, kteří tento typ zaměstnávání využívají pouze jako doplňkový příjem (Komendová, 2025). V dnešní době už tento účel není aktuální, a v praxi se spíše setkáváme s využitím dohod ohroženými skupinami, kde se jedná o jejich hlavní zdroj příjmů (Hůrka, 2023 a Stránský et al., 2023). I když dohody dovolují zaměstnancům a jejich zaměstnavatelům značnou flexibilitu, chybí zde ale potřebná sociální ochrana (Pichtr, 2021).

Hlavním cílem návrhu zákona bylo provedení věcných změn v zákoníku práce v souvislosti s transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (dále jen směrnice WLB) a směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU (dále jen směrnice TPWC) (MPSV, 2023a).

Podle požadavků směrnice TPWC je potřeba dohody částečně přiblížit k právní úpravě pracovního poměru a stanovit pro zaměstnance přiměřenou právní jistotu (Špatenková, 2024). Právě právní vztahy založené dohodami jsou charakteristické nižší mírou ochrany slabší smluvní strany (Stránský et al., 2021) a podle Hůrky (2023) je díky tomu můžeme označovat jako takzvaná překerní zaměstnání. Neboť u tohoto pracovního vztahu se na zaměstnance nevztahuje celá řada institutů, díky nimž jim jsou garantovány pracovní podmínky (Hůrka, 2023). Děje se tak díky jejich flexibilnější úpravě sjednání, průběhu i rozvazování. S větší flexibilitou ochrana zaměstnance slábne a řada jeho práv garantovaných ZP musí být v rámci dohod buď výslovně ujednána, nebo se jich zaměstnanec pracující na základě dohod nedovolá (Pichtr, 2021). Nejčastěji bývají dohody využívány studenty a zranitelnými skupinami osob, jako jsou senioři, osoby s nepříznivým zdravotním stavem a s pečovatelskými povinnostmi (Komendová, 2025 a Hůrka, 2023), které strádají na ztrátě sociální ochrany o to víc.

Rizikem neuplatnění směrnic či jejich pozdní nebo neúplné transpozice bylo uložení citelných finančních sankcí České republiky. Vznikla tedy novela ZP provedená zákonem č.281/2023 Sb.

4.2. Nulová varianta

Předtím než popíšu podobu investičního projektu, představím nulovou variantu. V tomto případě se jedná o podobu dohod o pracovní činnosti do 30. 9. 2023. Rozhodujeme mezi realizováním investice, nebo její nerealizací a budeme tak volit mezi nulovou a investiční variantou.

Situace, která nastává v případě nulové varianty je původní znění DPČ a DPP podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce. Podle § 3 ZP patří dohoda o pracovní činnosti mezi základní pracovněprávní vztahy, v nichž je vykonávána závislá práce. Tyto pracovněprávní vztahy upravuje převážně třetí část ZP v § 74 až 77. Ustanovení § 77 odst. druhého ZP tvrdí, že pokud není stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod úprava pro výkon práce

v klasickém pracovním poměru. Toto ustanovení také taxativně vyjmenovává pod písmeny a) až i) okruhy právní úpravy, které se na dohody nevztahují. Jedná se například o úpravu pracovní doby a doby odpočinku, kdy je stanovena jediná výjimka, a to že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, nebo právní úprava dovolené, kdy zaměstnanci nabývají toto právo pouze za předpokladu, že bylo sjednáno nebo přiznáno zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu. Odstavce 3 a 4 naopak obsahují zvláštní úpravu, která stanovuje odchýlený postup v případě zrušení těchto právních vztahů a možnost přiznat práva zaměstnanců na dohodách na jiné důležité překážky v práci a na dovolenou.

V rámci této varianty nebyla zatím respektována skutečnost, že se daná evropská právní úprava vztahuje i na pracovní právní vztahy založené dohodami. Směrnice o pracovní době používá kategorii pracovník bez rozlišování skutečnosti v jakém pracovní právním vztahu je práce vykonávána. Garantuje tedy ochranu všem pracovníkům, i těm pracujících na dohodách. V České republice dosud není vyžadována ochrana zaměstnanců vykonávajících práci na základě těchto netypických forem pracovní právních vztahů, a příslušné směrnice nejsou implementovány.

Hlavním rizikem této varianty je uložení citelných finančních sankcí ČR za pozdní či neúplnou implementaci dotčených směrnic, resp. včasné oznámení Evropské komisi, kterými právními předpisy byla dosažena transpozice daných směrnic. Výše pokuty a penále, které může Evropská komise uložit členskému státu, se odvíjí od délky doby, po kterou trvalo porušení povinnosti vyplývající z Evropské unie, závažnosti tohoto porušení a na národním koeficientu. V případě České republiky může Evropská komise požadovat jednorázovou pokutu v minimální výši 1 310 000 € (cca. 33,5 mil. Kč) a denní penále jdoucí od minimálních 1.584 € (cca. 40,5 tisíc Kč) denně do maximálních 95 013 € (cca. 2,4 mil. Kč) denně do doby, než dojde k nápravě daného stavu (MPSV, 2023b).

4.3. Investiční varianta

Naše investiční varianta je pak situace, kdy vláda zavede změny dle Evropských směrnic. To proběhlo pomocí zákona č. 281/2023 Sb. Popíšu jeho změny konkrétně týkající se dohod o pracovní činnosti.

Cílem navrhované změny ZP bylo zajistit soulad zejména se směrnicí TPWC a směrnicí WLB a rovněž se směrnicí o pracovní době. Převážně se jedná o změny v ustanoveních § 74 až 77 ZP, kterými lze docílit posílení ochrany zaměstnanců na dohodách a garantovat jejich práva odpovídající požadavkům těchto směrnic. Novela ZP nabyla v účinnosti ve dvou termínech podle daných změn. První část nabyla účinnosti od 1. 10. 2023, kde se uplatnila v plnění většina změn a druhá od 1. 1. 2024, kdy byla doplněna o nárok na dovolenou.

Změny platné od 1. října 2023 se týkaly těchto oblastí: rozvrhování pracovní doby, překážek v práci, náhrady nákladů vzniklých zaměstnanci při práci na dálku, příplatků a dalších kompenzací a dalších změn.

U rozvrhování pracovní doby došlo k těmto změnám. Zaměstnavatel je nyní povinen předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny (§ 74 odst. 2 ZP). Dále zaměstnavatel nemusí rozvrhnout pracovní dobu na celý týden. Zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci v určitém garantovaném rozsahu, jen pokud by se tomu v rámci DPP či DPČ zavázal. A poslední změnou, která z § 77 ZP plyne je, že na právní vztahy založené na DPP a na DPČ se aplikují pravidla dle čtvrté části ZP jako je například poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu, nepřetržitý denní odpočinek, přestávky v práci na jídlo a oddech apod.

V oblasti pracovních překážek došlo k významné změně. Podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které se týká například lékařských vyšetření, svateb či pohřbů a překážek v práci z důvodu obecného zájmu, jako je darování krve nebo účast na táboře jako vedoucí, nyní náleží pracovní volno bez nároku na náhradu odměny z dohody (§ 77 odst. 3 ZP). Díky novele ZP je možné pro zaměstnance sjednat právo na poskytování náhrad při práci na dálku, avšak tato povinnost není ze zákona automatická.

Nově od října roku 2023 zaměstnancům na dohodách přísluší i příplatky nebo jiné kompenzace za svátek, práci v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí.

A další změny, které mají dopady na práva zaměstnanců pracujících na DPČ byly tyto. Nově podle § 75 odst. 3 ZP bylo zavedeno právo zaměstnance požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel má pak povinnost mu do 1 měsíce poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď, pokud žádosti nevyhoví. Zaměstnanec na dohodě musí být

v pracovním procesu po dobu delší než 180 dní v rámci období 12 měsíců. Pracující na dohodě může také požádat zaměstnavatele ve lhůtě 1 měsíce od doručení výpovědi o její odůvodnění, pokud se domnívá se zaměstnanec domáhal nebo využil zákonem vypočtených práv, jako třeba diskriminace či právo na minimální mzdu. Zaměstnavatel je mu nucen poskytnout bez zbytečného odkládání písemné odůvodnění výpovědi (viz § 77 odst. 7 ZP).

Od 1. ledna roku 2024 získávají zaměstnanci pracující na základě DPČ a DPP právo na dovolenou. Právo vyplývá ze stejných podmínek, jako mají zaměstnanci na hlavní pracovní poměr (viz § 77 ZP) a její výměr se řídí stejně jako jejich podle § 212 ZP. Výhradně pro účely dovolené stanovuje zákon fiktivní pracovní dobu v délce 20 hodin týdně (viz § 77 odst. 8 ZP). Právo vzniká každému zaměstnanci na dohodě, který v kalendářním roce, za nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu, odpracuje alespoň 4násobek své fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby (tj. 80 hodin) a současně jeho pracovněprávní vztah nepřetržitě trval v tomto kalendářním roce po dobu alespoň 4 týdny. Pokud nebude pracovní právo na dovolenou vyčerpáno za trvání pracovněprávního vztahu, bude při jeho skončení proplaceno náhradou odměny ve výši průměrného výdělku (§ 222 ZP).

4.4. Určení cílových skupin

Při definování cílových skupin je zapotřebí určit takové skupiny, které regulace nějakým způsobem zasáhne. V tomto případě jsou nejasnější cílovou skupinou zaměstnanci pracující na dohodách o pracovní činnosti a jejich zaměstnavatelé na území České republiky.

Mezi hlavní důvody, proč lidé volí částečné úvazky, patří zdravotní omezení, nedostupnost zaměstnání na plný úvazek, péče děti či jiné závislé osoby a účast na vzdělávání. U zaměstnanců je teda zapotřebí vyzdvihnout tyto dané skupiny, které DPČ využívají nejčastěji. Jedná se o studenty, kteří úvazky využívají zároveň při studiu a o takzvané zranitelné skupiny. Mezi zranitelné skupiny patří senioři, a osoby s nepříznivým zdravotním stavem a s pečovatelskými povinnostmi. Mezi ně je zapotřebí i zdůraznit postavení matek na mateřské nebo rodičovské dovolené, které úvazky využívají pro skloubení jejich pracovního a rodinného života.

Další cílovou skupinou, kterou je nutné nezapomenout je stát, přesněji Státní úřad inspekce práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ale i další jeho složky.

5. Náklady a přínosy

Pro zhodnocení projektu je zapotřebí dále identifikovat a následovně klasifikovat veškeré náklady a přínosy. K dopadům je dále nutné po jejich identifikování přiřazení zúčastněných stran. Jak jsem již zmiňovala v rámci teoretické části práce lze dopady rozdělit podle schopnosti vyjádření CBA v monetárních jednotkách na kvantifikovatelné a nekvantifikovatelné. Kvantifikovatelné dopady se budu snažit vyjádřit v monetárních jednotkách, aby mohly být použity ve výpočtu čisté hodnoty. Nekvantifikovatelné dopady budou popsány kvalitativně.

Tabulka č. 1 - Dopady regulace a skupiny, které ovlivňují

Dopady:	Ovlivněné skupiny
Nárůst dohod	Stát
Administrativní zátěž	Zaměstnavatelé a stát
Posílení sociální ochrany	Zaměstnanci
Zvýšení nákladů	Zaměstnavatelé a stát
Ztráta lidského kapitálu	Zaměstnavatelé
Inkluze sociálních skupin	Zaměstnanci a stát
Ztráta flexibility	Zaměstnanci a zaměstnavatelé
Nárůst nelegální práce	Stát a zaměstnanci
Nárok na dovolenou	Zaměstnanci a zaměstnavatelé

Tabulka č. 2 – Náklady a přínosy regulace

<u>Náklady</u>	<u>Přínosy</u>
Administrativní zátěž (Stát a zaměstnavatelé)	Nárůst dohod (Stát)
Nárůst nelegální práce (Stát a zaměstnanci)	Posílení sociální ochrana (Stát a zaměstnanci)
Ztráta flexibility (Zaměstnavatelé)	Inkluze soc. skupin (Stát a zaměstnanci)
Zvýšení nákladů (Stát a zaměstnavatelé)	Nárok na dovolenou (Zaměstnanci)
Nárok na dovolenou (Zaměstnavatelé)	
Ztráta lidského kapitálu (Zaměstnavatelé)	

5.1. Nárůst dohod

Jednou z hlavních otázek při hodnocení dopadů regulace bylo, zda došlo k nárůstu, či poklesu počtu dohod o pracovní činnosti. V této souvislosti jsem se obrátila na Český statistický úřad s žádostí o poskytnutí přesných dat o počtu osob pracujících na DPČ v České republice a výši jejich odměn za roky 2023 a 2024. V odpovědi mi bylo sděleno, že zpracovaná data za předchozí období jsou k dispozici až po uzavření dat za aktuální čtvrtletí, obdržela jsem tedy pouze předběžná data pro tyto roky. Při výpočtu nákladů a přínosů pracuji s těmito orientačními statistikami, s vědomím jejich omezené přesnosti.

Pro výpočet jsem tedy porovnala počty osob pracujících na DPČ za roky 2023 a 2024. Data, která jsem obdržela od statistického úřadu, jsou vždy za čtvrtletí daných let, proto jsem použila průměr jejich hodnot za daný rok, abych předešla dvojitěmu započtení pracujících osob.

1. Čtvrtletí 2023 – 209 472
2. Čtvrtletí 2023 – 215 228
3. Čtvrtletí 2023 – 237 075
4. Čtvrtletí 2023 – 239 679

$$\text{Zaměstnaní na DPČ 2023} = \frac{209\,472 + 215\,228 + 237\,075 + 239\,679}{4} = 225\,363,5$$

V roce 2023 bylo zaokrouhleně osob zaměstnaných na DPČ 225 363. Následně jsem vypočítala stejným způsobem i počet pracujících osob na DPČ za rok 2024.

1. Čtvrtletí 2024 – 202 073
2. Čtvrtletí 2024 – 225 192
3. Čtvrtletí 2024 – 278 373
4. Čtvrtletí 2024 – 295 458

$$\text{Zaměstnaní na DPČ 2024} = \frac{202\,073 + 225\,192 + 278\,373 + 295\,458}{4} = 250\,274$$

V roce 2024 bylo průměrně zaměstnaných na DPČ 250 274 osob. Následně jsme vypočítala rozdíl počtů mezi roky 2023 a 2024.

$$\text{Rozdíl pracujících na DPČ} = \text{Pracující na DPČ 2024} - \text{Pracující na DPČ 2023}$$

$$\text{Rozdíl pracujících na DPČ} = 250\,274 - 225\,364 = 24\,911$$

Za rok se tedy zvýšil počet pracujících na DPČ o 24 911 osob. To můžeme zařadit jako přínos pro stát.

Přesnou částku přínosu pro stát, kterou nárůst DPČ představuje, můžeme vypočítat z odvodů mezd do státní pokladny. Na vypočtení dané částky jsem využila tento vzorec:

$$\text{Přínos za nárůst DPČ} = \text{Rozdíl pracujících na DPČ} \times \text{Roční hrubá odměna jednoho zaměstnance na DPČ} \times \text{Procentuální odvod státu z této odměny}$$

Pro výpočet potřebuji znát roční hrubou odměnu pro zaměstnance a procentuální odvod státu z hrubé odměny. Pro výpočet roční hrubé odměny zaměstnance na DPČ jsem sečetla předběžné údaje za všechny čtyři kvartály zaokrouhlené v tisících korunách českých a vydělila je počtem pracujících na DPČ za rok 2024.

1. Čtvrtletí 2024 – 4 884 958 tis. Kč
2. Čtvrtletí 2024 – 5 475 928 tis. Kč
3. Čtvrtletí 2024 – 6 455 653 tis. Kč
4. Čtvrtletí 2024 – 7 037 491 tis. Kč

$$\text{Roční hrubá odměna jednoho zaměstnance na DPČ} = \frac{(4\,884\,958 + 5\,475\,928 + 6\,455\,653 + 7\,037\,491) \times 1000}{250\,274}$$

$$\text{Roční hrubá odměna zaměstnance na DPČ} = 95\,311,66 \text{ Kč}$$

Roční hrubá odměna zaměstnance na DPČ je tedy 95 311, 66 Kč. Dále jsem vypočítala procentuální odvod státu z odměn. V rámci výpočtu jsem předpokládala, že měsíční odměna přesáhne částku 4.000 Kč a zaměstnanec neuplatní slevy na dani. Z hlediska daňových a pojistných odvodů je celkové zatížení mzdy u DPČ následující:

- Zaměstnanec odvádí:
 - daň z příjmu: 15 %,
 - zdravotní pojištění: 4,5 %,
 - sociální pojištění: 7,1 %
- Zaměstnavatel odvádí:
 - zdravotní pojištění: 9 %,
 - sociální pojištění: 24,8 %

$$\text{Procentuální odvod státu z odměny zaměstnance na DPČ} = 15 + 4,5 + 7,1 + 9 + 24,8 = 60,4\%$$

Celkem tedy stát získává přibližně 60,4 % z hrubé odměny zaměstnance na DPČ (MPSV, 2024; Finance.cz, 2024; Finanční správa ČR, 2024). Získala jsem všechny proměnné nutné k výpočtu a dosadila je tedy do vzorce.

$$\text{Nárůst DPČ} = 24\,911 \times 95\,311,66 \times 60,4\% = 1\,434\,082\,492,41 \text{ Kč}$$

Přínos nárůstu zaměstnanců na DPČ činil teda pro stát přibližně 1 434 082 492,41 Kč.

5.2. Nelegální práce

Vícero odborníků zmínilo své obavy při zavádění novely ZP ohledně odchodu zaměstnanců na dohodách o pracovní činnosti k takzvaným „šedým“ pracím, díky znevýhodnění, které změny přináší zaměstnavatelům. Špatenková (2024) upozorňuje, že tyto okolnosti mohou zaměstnavatele podnítit k hledání legálních i nelegálních způsobů, jak obejít dohody a není tedy vyloučeno, že se zvýší počet případů nelegálního zaměstnávání. Data ze studie od Mikuly (2025) indikují, že opatření, která vstoupila v platnost, mohla snížit relativní význam DPČ, a naopak posílit význam příjmů z podnikání. Data naznačují spíše než transformace dohod na pracovní poměry, tak nastává situace s vytlačováním pracovní síly do tzv. „švarcsystému“ a tedy mimo ochranu zákoníku práce. Jedná se o finanční částku, kterou mohl stát v ideálním případě získat, avšak v důsledku přesunu práce do nelegální sféry o ni přichází. Z tohoto důvodu s ní v rámci práce dále pracuji jako s nákladem pro stát.

Pro výpočet odhadované finanční ztráty státu, která vzniká v důsledku přesunu zaměstnanců pracujících na DPČ do šedé ekonomiky, byl použit následující vzorec:

$$\text{Únik z veřejných příjmů} = \text{roční hrubá odměna jednoho zaměstnance na DPČ} \times \text{procentuální odvod státu z této odměny} \times \text{odhadovaný počet zaměstnanců DPČ, kteří přešli do nelegálního zaměstnání.}$$

Vzhledem k tomu, že nejsou k dispozici přesná data o počtu zaměstnanců na DPČ, kteří byli následně zaměstnání nelegálně, je nutné použít odhadový výpočet. Pro tento výpočet byl zvolen následující vzorec:

Počet nelegálně pracujících na DPČ = podíl pracovníků na DPČ z celkového počtu zaměstnanců × celkový počet nelegálně pracujících v roce 2024

Podíl zaměstnanců na pracujících na DPČ z celkového počtu zaměstnaných lze stanovit dle vzorce:

$$X = \frac{100 \times DPČ}{Zaměstnaní}$$

Po podání žádosti na Český statistický úřad o data jsem dostala předběžný údaj počtu zaměstnaných v roce 2024, který činil 4 245 523 zaměstnaných osob. Pro údaj o počtu pracujících osob na DPČ používám výpočet, který jsem vytvořila u předchozího dopadu. Ten vyšel, že počet pracujících na DPČ za rok 2024 bylo 250 274 osob. Proměnné jsem tedy dosadila do vzorce.

$$\text{Procento zaměstnanců pracujících na DPČ 2024} = \frac{100 \times 250\,274}{4\,245\,523} = 5,9 \%$$

Přibližně tedy 5,9 % zaměstnaných v roce 2024 tvořili pracující na DPČ. Podle údajů Státního úřadu inspekce práce bylo v roce 2024 odhaleno 1 934 případů nelegálního zaměstnávání (státní úřad inspekce práce, 2025). Po dosazení odhadovaného procentuálního zastoupení zaměstnanců na DPČ lze získat přibližný počet pracovníků, kteří přešli z legální práce na DPČ do nelegální formy práce:

$$\text{Počet nelegálně pracujících na DPČ} = 5,9 \% \times 1\,934 = 114,106$$

Přibližně bylo 114 osob nelegálně pracujících na DPČ v roce 2024. Další proměnné tvořily procentuální odvod státu z odměny, který jak jsem již vypočítala tvořil 60,4 % z hrubé odměny zaměstnance na DPČ a roční hrubá odměna zaměstnance na DPČ, který je tedy 95 311,66 Kč. Na základě těchto údajů jsem ztrátu na veřejných příjmech vyčíslila podle následujícího vzorce:

$$\text{Únik z veřejných příjmů} = 95\,311,66 \times 60,4 \% \times 114 = 6\,562\,779,66 \text{ Kč}$$

Náklad za ztrátu zaměstnanců na DPČ do nelegálního zaměstnávání činí tedy 6 562 779,66 Kč za rok 2024 pro stát.

5.3. Dovolená

Dalším významným dopadem, který je třeba v rámci této analýzy zmínit, je institut dovolené. Právo na dovolenou představuje z pohledu zaměstnanců jednoznačný přínos, zatímco pro zaměstnavatele znamená mzdový náklad. Zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti získávají nově zákonné právo na dovolenou, což jim umožňuje čerpat volno při zachování nároku na odměnu po určitou dobu. Na druhé straně zaměstnavatelé v tomto období přicházejí nejen o pracovní sílu, ale zároveň jsou povinni vyplácet mzdu za neodpracovaný čas. Pokud navíc zaměstnanec nestihne dovolenou vyčerpat v průběhu trvání pracovního poměru, vzniká nárok na finanční náhradu při jeho ukončení. Tato náhrada je vyplácena ve výši průměrného výdělku, což z pohledu zaměstnavatele zvyšuje celkové mzdové náklady.

Tento náklad lze vyčíslit pomocí následujícího vzorce:

$$\text{Náklad za dovolenou} = \text{Vyplacená odměna za dovolenou} \times \text{Počet zaměstnanců na DPČ v roce 2024}$$

Pro účely výpočtu byly učiněny následující předpoklady:

- všichni zaměstnanci na DPČ odpracovali 20 hodin týdně po dobu 26 týdnů (půl roku),
- všichni měli nárok na zákonnou čtyřtýdenní dovolenou,
- všichni svou dovolenou plně vyčerpali.

Pro výpočet nároku na dovolenou v hodinách byl použit tento vzorec:

$$\text{Nárok na dovolenou (v hodinách)} = \frac{\text{Odpracované týdny}}{\text{Počet týdnů v roce}} \times \text{Délka dovolené (v týdnech)} \times \text{Týdenní pracovní doba (v hodinách)}$$

$$\text{Nárok na dovolenou} = \frac{26}{52} \times 4 \times 20 = 40 \text{ hodin}$$

Zaměstnanec tak získává ročně průměrně 40 hodin dovolené, což odpovídá přibližně polovině jeho měsíční pracovní doby. Následně jsem vypočítala i průměrnou odměnu za dobu čerpání dovolené. Roční hrubou mzdu zaměstnance na DPČ jsme už vypočítala u nákladu z nelegální práce a činí tedy 95 311,66 Kč. Tuto částku je třeba převést na průměrnou hodnotu odměny pro zaměstnance za polovinu jednoho měsíce:

$$\text{Odměna za dovolenou} = \frac{95\,311,66}{12 \times 2} = 3\,971,32 \text{ Kč}$$

Počet zaměstnanců pracujících na DPČ v roce 2024 byl u předchozího nákladu stanoven na 250 274 osob. Dosazením těchto hodnot do vzorce jsem získala celkový náklad:

$$\text{Náklad za dovolenou} = 3\,971,32 \times 250\,274 = 993\,918\,141,7 \text{ Kč}$$

Celkový náklad spojený s právem na dovolenou tak v roce 2024 činil pro zaměstnavatele přibližně 993 838 054 Kč. Tato částka zároveň představovala významný přínos pro zaměstnance pracující na DPČ, a to jak v oblasti jejich sociálního zabezpečení, tak v oblasti zajištění rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.

5.4. Administrativní zátěž, ztráta lidského kapitálu a náklady z kompenzace a překážek

V důsledku legislativních změn získali zaměstnanci na dohodách řadu nových práv, jako je nárok na dovolenou, kompenzaci mzdy, pracovní volno v případě překážek v práci a příplatky za práci o víkendech. Zároveň byli zaměstnavatelé nově zavázáni k povinnostem, jako je třeba rozvržení pracovní doby minimálně tři dny předem. Zaměstnanci mohou nově požádat o převedení na hlavní pracovní poměr, a v případě zamítnutí jim musí být poskytnuto písemné a odůvodněné vyjádření. Dále mají právo být informováni o důvodech ukončení pracovního vztahu. Tyto změny posilují postavení zaměstnanců a tím i jejich sociální ochranu, avšak současně přinášejí pro zaměstnavatele ztrátu lidského kapitálu, navýšení finančních nákladů a zvýšenou administrativní zátěž.

Jak uvádí Komendová (2025), zaměstnavatelé v této souvislosti upozorňují zejména na zvýšenou administrativní zátěž, kterou představují nové povinnosti, jako je právě plánování pracovní doby, zajištění dovolené, povinnost písemně odůvodňovat výpovědi z dohod nebo plnění informačních povinností vůči zaměstnancům pracujícím na DPČ. Náklad ve formě administrativní zátěže zároveň spadá i pro stát, kde regulace představuje negativní dopad zejména v počáteční fázi zavádění, a to v oblastech tvorby metodických pokynů, školení úředníků, zajištění komunikace změn směrem k veřejnosti a rovněž v rámci zodpovídání žádostí o právní výklady. Významný dopad lze zaznamenat především u Státního úřadu inspekce práce, který získal nové kontrolní povinnosti a musí se zaměřit na širší spektrum oblastí, kvůli změnám u DPČ a DPP. To si vyžaduje navýšení počtu pracovníků a zajištění jejich odborné přípravy.

S nabytím práv z těchto změn ztrácejí zaměstnavatelé také lidský kapitál. Náklady vznikají z nabytí práva zaměstnanců na překážky v práci, poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu, přestávky na jídlo a oddech. Zaměstnavatel jim sice nemusí poskytnout odměnu, avšak čelí omezením v důsledku omezení nebo limitování pracovního výkonu ze strany pracovníků. Zaměstnavatelé dále nesou finanční výdaje spojené s úpravami ohledně příplatků nebo jiných kompenzací. Zaměstnanci získávají nově kompenzace za práci v noci, o svátcích, v sobotu a v neděli a ve ztíženém prostředí.

Nově zavedené změny přinášejí zaměstnavatelům náklady ve formě zvýšené administrativní zátěže, ztráty lidského kapitálu a finančních výdajů na nové kompenzace. Na druhou stranu, pro zaměstnance tyto změny představují přínosy, zejména ve zvýšení informovanosti, posílení jejich práv a vyrovnání jejich postavení v pracovním poměru. Špatenková (2024) dodává k změnám, že dochází k rozšíření práv zaměstnanců ale zároveň i k rozšíření povinností zaměstnavatelů. Z celospolečenského hlediska dochází k redistribuci mezi skupinami bez čistého efektu, avšak mění se rovnováha vyjednávací síly mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tato změna rovnováhy má dále vliv na nárůst dohod o pracovní činnosti, což je reakcí na nově získaná práva zaměstnanců. Administrativní zátěž představuje náklad také pro stát.

Podle Metodiky hodnocení dopadu na administrativní zátěž a soukromí občanů (2015) se pro měření administrativní zátěže v zemích EU používá nejčastěji standartní nákladový model (SCM) a je vypočítána v časových ale i finančních nákladech. Administrativní zátěž se pak vypočítává podle tohoto vzorce:

$$\text{Administrativní zátěž} = T \times Q; C \times Q$$

Kdy T představuje časové náklady na informační povinnost, C představuje Finanční náklady na informační povinnost a Q představuje počet administrativní úkonů za rok. Bohužel, nebylo možné získat data potřebná k přesnému vyčíslení tohoto dopadu. Proto nemohu tento náklad zahrnout do výpočtu. Kvůli nedostatku dat ohledně překážek v práci a kompenzacím pro zaměstnance nebylo možné vypočítat náklady pro zaměstnavatele a stát ani přínos pro zaměstnance. Toto je považováno v rámci mé práce za limity výzkumu.

5.5. Kvalitativní dopady

Jak jsem již zmiňovala v rámci mé teoretické části, jednou z kategorií dopadů patří i náklady a přínosy, které se nedají kvantifikovat. Jejich nastínění už jsem představovala v rámci mé teorie. Dané dopady nemohu tedy zanést do výpočtu současné hodnoty investičního projektu ani Benefit-cost ratio. Náklady a přínosy budou tedy popsány kvalitativně.

Podstatným přínosem posledních legislativních změn pro cílovou skupinu zaměstnanců pracujících na dohodách je posílení jejich sociální ochrany. Tyto pracovněprávní vztahy byly dlouhodobě známé nízkou mírou sociálního zabezpečení, která byla vykoupena vyšší flexibilitou. Tato nerovnováha však v některých případech vedla až k nedůstojným pracovním podmínkám. Díky evropským směrnicím se nyní tito zaměstnanci dočkali práv na dovolenou, odpočinek, na poskytnutí pracovních překážek a odměn, což významně přispělo ke zlepšení kvality sociální ochrany a dodaly právní jistotu zaměstnancům, což napomohlo posílení jejich sociálního postavení. V důsledku těchto změn se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr přiblížily standardům běžného pracovního poměru a přinesly důstojnější pracovní podmínky zejména těm zaměstnancům, pro které představují hlavní nebo jediný zdroj příjmu.

Dalším nekvantifikovatelným přínosem, úzce spjatým s posílením sociální ochrany je vyšší inkluze sociálně ohrožených skupin, který ovlivňuje cílovou skupinu zaměstnanci a stát. Už v rámci teorii a popisu cílových skupin jsem zmiňovala, že dohody bývají z velké části využívány právě takzvanými ohroženými skupinami. Jsou to ti pracující na dohodách, kteří bývají omezeni ať už zdravotně, svým vysokým věkem, nebo péčí o děti či jiné závislé osoby. Posílení sociální ochrany zaměstnanců se tedy přímo dotýká i zmíněných sociálních skupin z pozitivního hlediska. Lepší podmínky pro zaměstnance podněcují k přístupnějšímu začlenění ohrožených osob na trh práce a jejich začlenění do společnosti.

Jedním z dalších součástí inkluze může být i nepřímé zapojení do boje s gender pay gapem. V rámci OECD máme u nás jedny z největších rozdílů mezi platy matek a zbytku společnosti. Matky jsou naší sociální politikou motivovány zůstat doma díky slevám na dani za nepracujícího partnera a silným zdaněním zkrácených úvazků. Matky se pak vracejí do práce až po mnoha letech, což se z hlediska platu stává ohromným hendikepem, jenž se může promítat do strategie zaměstnavatelů vůči mladším ženám (Prokop, 2020). „Je dobré snižovat nerovnosti

v důchodech žen a mužů. Musíme se však zaměřit i na to, aby ženy měly možnost volby, a mateřství se tak neprojevovalo v platových nerovnostech.“ (Prokop, 2020, s. 64). Podle Prokopa (2020) nejsou blokem mateřství náklady na rodinu, ale ztráta příležitostí a jedním způsobu, jak může být podpořeno je zvýhodnění částečných úvazků. Posílení práv zaměstnanců na dohodách tedy napomáhá k vyrovnání platů mezi pohlavími a inkluzi matek na pracovní trh.

Také již hojně zmiňovaným nákladem je ztráta flexibility, díky níž bývají i dané dohody využívány, jak říká Špatenková „Hlavním důvodem existence Dohod je potřeba flexibility v pracovně právních vztazích, díky které si mohou smluvní strany sjednat závazek odpovídající jejich individuálním potřebám.“ (Špatenková, 2024, s. 694). Aktuální změny v právní úpravě dohod jsou silným odrazem požadavků Evropské unie, která se ale s tímto specifickým typem instituce jinde kromě českého a slovenského pracovního práva neseťkává. Při posuzování flexibility nemusí být tedy jasné, zda je její posilování či oslabování žádoucí. Novela Zákoníku práce přináší nově zaměstnavatelům jednoznačně více povinností, větší administrativní zátěž a snižuje v jejich neprospěch i flexibilitu. To může zaměstnavatele motivovat k hledání flexibilnějších úvazků formou nelegálního zaměstnávání (Špatenková, 2024). Ačkoliv tento dopad představuje náklad pro skupinu zaměstnavatelů, zároveň z pohledu zaměstnanců se stává přínosem. Díky zavedeným změnám, například úpravám v rozvržení pracovní doby nebo větší předvídatelnosti směn, přichází o nejistoty spojené s negativní flexibilitou, kterou jsem již popsala v teoretické části své práce.

6. Hodnocení investice

Nyní známe socioekonomické náklady a přínosy, které sebou investice nese, a můžeme se věnovat vyhodnocení investičního projektu. Vzhledem tomu, že regulace už byla implementována, jedná se o hodnocení ex post.

Jako hlavní přínos projektu vnímám nárůst počtu zaměstnanců na DPČ z pohledu státu. Tento přínos jsem kvantifikovala prostřednictvím hodnoty odvodů z odměn zaměstnanců na DPČ, které plynou do státního rozpočtu. Mezi další identifikované přínosy patří posílení sociální ochrany zaměstnanců pracujících na DPČ, zvýšení inkluze sociálních skupin, z čehož profitují jak zaměstnanci, tak stát, a rovněž přímý mzdový přínos pro zaměstnance díky nově vzniklému nároku na dovolenou. Kvalitativní přínosy jsem bohužel nedokázala kvantifikovat, a proto nejsou zahrnuty ve výpočtech. Přestože jejich peněžní hodnota nebyla vyčíslena, snažila jsem se jejich význam dostatečně zdůraznit v kvalitativním hodnocení. Tyto dopady je důležité zohlednit při celkovém posouzení regulace.

Na straně nákladů jsem identifikovala zvýšení finančních nákladů a nárůst administrativní zátěže, které dopadají jak na zaměstnavatele, tak na stát. Dalším významným nákladem je ztráta lidského kapitálu, která vzniká v důsledku omezené dostupnosti pracovní síly u zaměstnavatelů z nově vzniklých práv zaměstnanců. Přestože by tyto náklady bylo možné kvantifikovat, nepodařilo se mi získat potřebná data pro výpočet. Z kvantifikovatelných nákladů jsem do analýzy zahrnula odhadovaný nárůst nelegální práce, který dopadá na stát, a mzdový náklad spojený s nárokem na dovolenou, který se týká zaměstnavatelů. Posledním identifikovaným nákladem je ztráta flexibility pro zaměstnavatele. Tento kvalitativní dopad nebylo možné finančně vyjádřit, ale byl podrobně popsán a měl by být zohledněn v závěrečném hodnocení.

V teoretické části jsem uvedla, že dopady, které lze kvantifikovat, ale nikoliv monetizovat, budu hodnotit pomocí indikátorů kvality života vybraných v dokumentu ČR 2030 (2018). Nicméně žádné takové dopady nebyly identifikovány, nebo nebyla dostupná data pro jejich kvantifikaci.

Do výpočtu tedy zahrnuji náklady spojené s nárůstem nelegální práce a mzdovým nákladem na dovolenou, a mezi přínosy pak nárůst počtu zaměstnanců na DPČ a mzdový přínos z nároku na dovolenou. Jelikož mzdový náklad na dovolenou pro zaměstnavatele současně představuje

přínos pro zaměstnance, nejedná se o dopad s čistým efektem. Z tohoto důvodu jej ve výsledném ekonomickém hodnocení nezahrnuji.

Tabulka č. 3 – Monetizované náklady a přínosy

Náklady		Přínosy	
Nelegální práce	- 6 562 779,66 Kč	Nárůst DPČ	1 434 082 492,41 Kč
Dovolená	- 993 918 141,7 Kč	Dovolená	993 918 141,7 Kč

Zdroj: Vlastní výpočty

Na základě zmíněných hodnot jsem vypočítala cash flow pomocí přímé metody výpočtu. Dále jsem vypočítala NPV, která znázorňuje sumu diskontovaného CF. Diskontní sazbu jsem stanovovala na základě inflace za rok 2024, která byla 2,4 %. Následně jsem vypočítala hodnotu BCR.

Tabulka č. 4 – Hodnocení metodiky (v Kč)

Socioekonomické přínosy	1 434 082 492,41
Socioekonomické náklady	-6 562 779,66
CF	1 427 519 712, 75
r	2,4 %
Diskontované CF	1 394 062 219, 48
NPV	1 394 062 219, 48
BCR	218,52

Zdroj: Vlastní výpočty

Prvním ukazatelem, který jsem si pro vyhodnocení analýzy zvolila, bylo NPV. Jak jsem uvedla v teoretické části, tento ukazatel vyjadřuje rozdíl mezi celkovými monetizovanými přínosy a náklady, přičemž obě složky jsou diskontovány na současnou hodnotu. Zároveň představuje hodnotu čistého společenského přínosu projektu. Základní interpretační pravidlo stanovuje, že pokud je NPV kladné, měl by být projekt realizován, protože přínosy převyšují náklady. V tomto případě nám vyšla hodnota NPV kladná, a projekt by tedy měl být považován za realizovatelný.

Druhým ukazatelem bylo BCR, vyjadřující poměr celkových přínosů k celkovým nákladům. Pokud BCR přesahuje hodnotu 1, lze projekt doporučit k realizaci. V našem případě vyšla hodnota BCR vyšší než 1, což potvrzuje vhodnost realizace projektu i podle tohoto ukazatele.

Na základě kladných výsledků ukazatelů NPV a BCR lze projekt doporučit jako výnosný. Je však nutné dodat, že vzhledem k nedostatku dat nebo nemožnosti kvantifikovat některé kvalitativní dopady nebyly všechny relevantní vlivy do výpočtů zahrnuty. Při interpretaci výsledků je proto důležité vzít v úvahu i tyto nepeněžní dopady. Mezi pozitivní nefinanční přínosy patří například zvýšení sociální ochrany zaměstnanců a podpora inkluze ohrožených sociálních skupin. Naopak mezi negativní dopady, které nebyly kvantifikovány, patří zvýšená administrativní zátěž, nárůst nákladů, ztráta lidského kapitálu a snížení flexibility zaměstnavatelů.

Je nutné také podotknout srovnání s nulovou variantou, kdy by dané směrnice nebyly implementovány. Pokud by nebyla zavedena investiční varianta, byla by Česká republika sankcionována od Evropské unie jednorázovou pokutou v minimální výši 1 310 000 € (cca. 33,5 mil. Kč) a dále denními penále jdoucí od minimálních 1.584 € (cca. 40,5 tisíc Kč) denně do maximálních 95 013 € (cca. 2,4 mil. Kč) denně, než dojde k nápravě daného stavu. Z porovnání s investiční variantou, která nám vyšla kladně, je nutné tedy nulovou variantu zamítnout.

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na hodnocení dopadů regulace dohod o pracovní činnosti, která byla zavedena novelou zákoníku práce č. 281/2023 Sb. Pro zhodnocení těchto dopadů jsem využila metodu analýzy nákladů a přínosů (CBA), která umožňuje posoudit jak ekonomické, tak sociální důsledky regulace. Vzhledem k tomu, že regulace byla již účinná, šlo o ex post analýzu prováděnou po uplynutí prvního roku její platnosti. Cílem práce bylo posoudit, zda lze regulaci hodnotit jako přínosnou, tedy s kladnou hodnotou, či naopak.

Práce byla strukturována do dvou hlavních částí – teoretické a praktické. V teoretické části jsem nejprve představila dohody o pracovní činnosti, jejich právní zakotvení, účel a praktické využití. Následně jsem se věnovala popisu provedených změn, jejich důvodům a možným dopadům podle odborné literatury, včetně analýzy toho, jaké skupiny osob budou regulací nejvíce ovlivněny. Poté jsem představila metodologii analýzy CBA, popsala její přínosy a omezení a následně krok po kroku zaměřila na popis jejího postup pro vyhodnocení dopadů regulace.

V mé praktické části práce jsem se zaměřila na aplikaci metod popsanych v teoretické části. Po specifikaci projektu a určení cílových skupin, jsem velký prostor věnovala popisu a kvantifikaci nákladů a přínosů, které mohly být monetizovány a dále představení nákladů které nemohly být kvantifikovány a monetizovány na základě nedostatku dat nebo jejich kvalitativní povaze. Nekvantifikované dopady jsem teda popsala kvalitativně. U vyhodnocení projektu jsem pak vypočítala NPV a BCR na základě nákladů a přínosů, které jsem dokázala zhodnotit do peněžních jednotek.

Oba ekonomické ukazatele vyšly s kladnou hodnotou, což nasvědčuje tomu, že realizace projektu je z ekonomického hlediska doporučená. Je však nutné věnovat pozornost také dopadům, které nebylo možné kvantifikovat. Týká se to zejména posílení sociální ochrany zaměstnanců, které bylo jedním z nejčastěji zmiňovaných argumentů při zavádění dané regulace. Ke zlepšení v této oblasti skutečně došlo, ale současně vznikly i náklady na straně zaměstnavatelů, a to ve formě zvýšené administrativní zátěže, ztráty lidského kapitálu a vyšších personálních nákladů. Kromě toho došlo také k navýšení inkluze sociálních skupin, které dohody o pracovní činnosti často využívají. Jedná se především o důchodce, matky na mateřské

dovolené, osoby pečující o jiné osoby a zdravotně postižené osoby. Tyto přínosy, byť kvalitativní, představují významnou součást celkového hodnocení regulace.

Mezi hlavní limity mého výzkumu v teoretické části patří skutečnost, že odborné práce, na které jsem se odkazovala, se často zabývaly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a zabývaly se tak nejen dohodou o pracovní činnosti, ale i dohodami o provedení práce. Specificky zaměřené studie na DPČ byly kvůli jejich atypičnosti a nízké frekvenci výskytu omezené, což ovlivnilo přesnost teoretického ukotvení. V praktické části práce se mezi hlavní omezení řadí nedostatek dostupných dat o zaměstnancích pracujících na DPČ a také chybějící doplňující data vztahující se k samotnému zavedení regulace. Tento nedostatek znemožnil kvantifikaci některých dopadů. Data poskytnutá Českým statistickým úřadem byla navíc předběžná, a proto je nutné k nim při interpretaci výsledků přistupovat s určitou mírou opatrnosti. Výpočet ekonomických ukazatelů tak nezahrnoval všechny identifikované dopady. Tyto dopady byly dále popsány kvalitativně. Je proto důležité vnímat celkové výsledky s vědomím, že neobsahují všechny aspekty dopadu regulace. Vzhledem ke složitosti problematiky také nelze zcela vyloučit, že některé dílčí dopady zůstaly neidentifikovány.

Tuto problematiku by bylo bezesporu vhodné hodnotit také kvalitativními metodami, neboť hlavní cíle směrnice mají především sociální charakter. Jedná se zejména o posílení sociální ochrany zaměstnanců, přičemž vzhledem k tomu, že značná část z nich patří mezi zranitelné skupiny, lze vnímat dopady směrnice také jako příspěvek k podpoře rovnosti. Tyto dopady se však bohužel nepodařilo kvantifikovat v peněžních jednotkách. Vedle nástroje RIA by se proto nabízelo v budoucnu využít metodiku hodnocení sociálních dopadů například *Social Impact Assessment*.

Seznam literatury:

Adler, M. D. & Posner, E. A. (1999). Rethinking Cost-Benefit Analysis. *The Yale Law Journal*.. vol. 109, NO. 2, s.165–247.

Boardman, A. E., Greenberg, D. H., Vining, A. R., & Weimer, D. L. (2011). *Cost-benefit analysis: concepts and practice* (4. vydání). Pearson/Prentice Hall

Bělina M., Pichtr J. (2017). *Pracovní právo*. (7. doplněné a podstatně přepracované vydání). V praze: C.H. Beck. 2017. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

Dudová, R. (2008). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Sociologický ústav AV ČR.

Český statistický úřad. (2012). *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) – data k 1. čtvrtletí 2012*. Český statistický úřad.

Český statistický úřad. (2024). *Zaměstnanost podle odvětví – roční data (ZAM01-D)*. <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-D>

Český statistický úřad. (2025). *Indexy spotřebitelských cen podle klasifikace ECOICOP – míra inflace (CEN08C2) [Datová sada]*. Veřejná databáze ČSÚ. <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=2198&katalog=31779&pvo=CEN08C2>

Český statistický úřad. (2025). *MZD01-A(4)* [Nepublikovaný interní dokument].

Český statistický úřad. (2025). *Osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [Datová tabulka]. Český statistický úřad. <https://csu.gov.cz/produkty/osoby-pracujici-na-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>

ČR 2030. (2018). *Shrnutí závěrečných zpráv expertních skupin pro identifikaci relevantních indikátorů kvality života* (Eds. Mausses, J.). https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/05/01_Kvalita-ž%20ivota-shrnutí.pdf

Finance.cz. (2024). *Sazby sociálního a zdravotního pojištění v roce 2024*. <https://www.finance.cz>

Finanční správa ČR. (2024). Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti – aktuální metodika. <https://www.financnisprava.cz>

Fuguitt, D., Wilcox, S. J. (1999). *Cost-Benefit Analysis for Public Sector Decision Makers*. Westport: Greenwood Publishing Group.

Galvas, M., et al. (2004). *Pracovní právo (2., aktualiz. a dopl. vyd.)*. Masarykova univerzita & Doplněk.

Hloušková, P., Roučková, D., Schmied, Z., Schweiner, P., Tomandlová, L., Vácha, J. (2022). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1.*, (15. aktualizované vydání), Olomouc: ANAG, 2022, s. 164.

Hůrka P. a kol. (2023). *Pracovní právo (4. aktualizované vydání)*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7.

Jichová, L. (2020). Jobsharing a jiné atypické pracovněprávní vztahy. In: Tomšej, J., Matějka, Řehořová, L., Stonjek, P. (eds.). *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, právnická fakulta, 2020, s. 58–59.

Kislingerová, E. (2010). *Manažerské finance, 3. vydání (+ CD)*. Nakladatelství CH Beck.

Kocourek, J. & Dobřichovský, T. (2016). *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck.

Komendová, J. (2025). Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – nástroj flexibility v pracovněprávních vztazích nebo cesta k nelegální práci? *Západočeská univerzita v Plzni*. <http://hdl.handle.net/11025/58367>.

Kotíková, J. Kotrusová, M. Vychová, H. a kol. (2012). *Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

Listina základních práv Evropské unie (2010). *Úřední věstník Evropské unie (2010/C 83/02)*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:cs:PDF>.

Mikula, Š., Červenka, F., Jahoda, R. (2024). Reformy dohod o práci konané mimo pracovní poměr: Indikativní evaluace. ECON MUNI Policy Report č. 2024-02. Brno: Masarykova univerzita. http://dx.doi.org/10.60791/PR_MUNI_ECON_2024-02

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023a). Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a některé další zákony. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281/souvislosti>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2024). Sociální pojištění – základní informace pro zaměstnavatele. <https://www.mpsv.cz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023b). Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCNKQARM8/>

Ministerstvo vnitra. (2005). Analýza nákladů a výnosů (CBA). Příloha č. 1 a k výzvě č. 07 – PPAŽP. Dostupné z: <https://mv.gov.cz>

Nejvyšší soud České republiky. (2020). Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020. <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo18402020>

Nejvyšší kontrolní úřad. (2021). Kontrolní závěr z kontrolní akce č. 18/32: Příjmy státního rozpočtu vybírané v oblasti zdaňování práce [Kontrolní závěr]. <https://www.nku.cz/scripts/rka/detail.asp?cisloakce=18/32>

OECD. (2017). The pursuit of gender equality: An uphill battle. OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en

Píchová, I. (1996). Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Brno: Nakladatelství Masarykovy univerzity v Brně – právnická fakulta.

Pichtr, J. a kolektiv. (2021). Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 506.

Podrazil, Petr. (2023). Ratio legis u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v historickoprávních souvislostech, Právník č. 1/2023, s. 30

Prest, A. R. & Turvey, R. (1965). Cost-Benefit Analysis: A Survey. In *The Economic Journal*. vol. 75, No. 300) p. 683–735. ISSN 1468-0297.

Prokop, D. (2020). *Slepé skvrny: o chudobě, vzdělávání, populismu a dalších výzvách české společnosti (Druhé, rozšířené vydání)*. Host.

Sobotková, L. (2014). Limits of usage of cost-benefit analysis by evaluation of public projects. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics and Administration*, (31), 34.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, bod (6) [online] [cit. 23. 11. 2023]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152>.

Soukopová, J. (2013). *Analýza nákladů a přínosů – Cost-benefit analýza*. 2013. Dostupné z: http://is.muni.cz/el/econ/jaro2013/MPV_VZP/um/33148301/Studijni_text_CBA.pdf

Státní úřad inspekce práce. (2025, březen 31). Inspekce práce v loňském roce při kontrolách odhalila téměř 2 tisíce nelegálně pracujících osob [Tisková zpráva]. https://www.suip.cz/documents/20142/1044901/2025-03-31_TZ_SUIP_Inspekce_prace_v_lonskem_roce_pri_kontrolach_odhalila_temer_2_tisice_nelegalne_pracujicich_osob.pdf

Stránský J. a kolektiv. (2021). *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost (právní stav k 1.7. 2021)*. Praha: SONDY, s. r. o.

Špatenková, R. (2024). *Nová realita dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Omezení flexibility pod lupou transpoziční novely zákoníku práce*. Západočeská univerzita v Plzni. Dostupné také z: <http://hdl.handle.net/11025/57794>.

Úřad vlády České republiky. (2015). *Metodika hodnocení dopadu na administrativní zátěž a soukromí občanů*. <https://ria.gov.cz/wp-content/uploads/Methodika-hodnoceni-dopadu-na-administrativni-zatez-a-soukromi-obcanu-UV-2015.pdf>

Úřad vlády České republiky. (2017). Vzdělávací manuál pro hodnocení dopadů regulace (RIA). <https://ria.vlada.cz/wp-content/uploads/Vzdelavaci-manual-pro-RIA-UV-2017.pdf>

Úřad vlády České republiky. (2025, 5. 7.). Co je hodnocení dopadů regulace (RIA). Získáno 7. května 2025 z <https://ria.vlada.cz/ria/>

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. (1965). Ústavní zákony České republiky.

Zákon č. 262/2006 Sb. (2006). Zákoník práce. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a některé další zákony, čl. I bod 11. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>

Zapletalová, L., Rosenberg, Z., & Frühauf, L. (2019). Průvodce analýzou nákladů a přínosů. (Verze 1.0). Praha: České priority. Dostupné z: <https://www.ceskepriority.cz/files/cp-pruvodce-analyzou-nakladu-a-prinosu-v101.pdf>