



V Praze dne 9. 1. 2024

**Společné stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva vnitra – generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky k aplikaci části třetí – dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ve vztahu k členům jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí**

Na základě změny zákoníku práce (zákonem č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a ve vztahu ke krizové legislativě (zejména zákonu č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů) Ministerstvo vnitra – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky (dále jen MV-GŘ HZS ČR) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) vydávají společné stanovisko k aplikaci ustanovení § 74 a následujících zákoníku práce.

**Dopady změn zákoníku práce (od 1. října 2023):**

Po účinnosti právní úpravy (aplikace zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) od 1. 10. 2023 nastala aplikační nejasnost v rámci uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ) pro členy jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí. Zejména se jedná o plánování doby výkonu práce nejpozději 3 dny předem (zásah u požáru nebo jiné mimořádné události, kde jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí zasahují, nelze naplánovat dopředu), viz § 74 odst. 2 zákoníku práce.

Na dané téma došlo od října 2023 k opakovaným jednáním mezi představiteli MPSV a MV-GŘ HZS ČR.

**Stanovisko v dané věci**

MV-GŘ HZS ČR a MPSV jsou toho právního názoru, že zákoník práce jako takový, je na pracovněprávní vztahy členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí obecně aplikovatelný s tím, že jednotlivá práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, respektive jejich rozsah, jsou odvislé nejen od kvality pracovněprávního vztahu člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce uzavřeného s jejím zřizovatelem, ale i začlenění dané jednotky sboru dobrovolných hasičů obce do systému požární ochrany republiky.



Podle zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, může právní vztah člena sboru dobrovolných hasičů nabývat jak formu obecnou, na kterou se vztahuje úprava zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, tak formu zvláštní, na kterou se použije úprava základního pracovněprávního vztahu, a to právě s ohledem na kategorii příslušné jednotky požární ochrany. Uvedené přitom nedokládá jen samotný zákon o požární ochraně (viz jeho § 65 odst. 3), ale i jiné právní předpisy, např. zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů, kdy z důvodové zprávy k tomuto zákonu srozumitelně vyplývá vyčlenění činnosti člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce z jeho působnosti.

Současně se, byť nepřímo, právním vztahem člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce zabývá i sám zákoník práce, který ve svém § 393 stanoví odpovědnost obce za pracovní úraz člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce (pozn. tedy mimo rámec úpravy práv a povinností plynoucích z pracovněprávního vztahu samého). K tomuto ustanovení zákoníku práce je však nutno upozornit na záměr zákonodárce umožnit podřídit vztah členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí k příslušným samosprávám pod úpravu zákoníku práce, a to za účelem jejich sociálního zabezpečení (viz průběh projednávání zákona č. 237/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění, Parlamentem, zpráva zpravodaje sněmovního tisku č. 543 pro 3. volební období v rámci prvního čtení zákona).

V souvislosti s odkazováním se na povahu činnosti člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce obsaženou v § 65 odst. 2 zákona o požární ochraně pak je třeba konstatovat, že dlouhodobě, s ohledem na systematiku tohoto zákona, ale i jiné dotčené právní předpisy se dané ustanovení interpretuje jako nejlépe aplikovatelné ve vztahu k základním pracovněprávním vztahům, jejichž předmětem není výkon činnosti člena sboru dobrovolných hasičů obce samotný. Účelem a smyslem tohoto ustanovení je především stanovení zákonného důvodu, který by byl podkladem pro povinné uvolnění zaměstnance z výkonu práce v rámci jeho standardního pracovněprávního vztahu, a to právě pro účely výkonu činnosti člena sboru dobrovolných hasičů obce. To ostatně dokládá i ustanovení § 68 odst. 5 písm. c) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, které má obdobný účel, umožnit ve služební době uvolnění příslušníka bezpečnostního sboru k zásahu jednotky sboru dobrovolných hasičů obce.

O existenci výkonu závislé práce, resp. základního pracovněprávního vztahu primárně u těch jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí, které na základě zákona zasahují



mimo územní obvod svého zřizovatele, pak lze usuzovat i z četné judikatury Nejvyššího soudu, Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu.

Pro komplexnost pak lze upozornit, že jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí lze objektivně podřadit pod tzv. veřejné záchranné služby ve smyslu užitého pojmosloví směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, u kterých je právě naopak připuštěno nepromítnutí této unijní úpravy do národního práva vzhledem ke zvláštní povaze povinností, které veřejné záchranné služby plní, jak vyplývá z recitálu 9 předmětné směrnice, resp. jejího čl. 1 odst. 6.

### **Doporučené řešení v aplikační praxi do doby přijetí legislativního řešení:**

Zásah u požáru nebo jiné mimořádné události, kde členové jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí zasahují, nelze z logiky věci naplánovat a seznámit s ním zaměstnance alespoň 3 dny dopředu, jak vyžaduje § 74 odst. 2 zákoníku práce. Je pravdou, že zákoník práce umožňuje, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem předem dohodli (např. v předmětné dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti), že zaměstnanec pro případy, které v budoucnu nastanou, obecně souhlasí s kratší dobou seznámení s rozvrhem pracovní doby.

Podle právního názoru MPSV by však taková paušální dohoda, na jejímž základě pak musí zaměstnanec zaměstnavatelem jednostranně učiněné změny rozvrhu pracovní doby respektovat (tj. nastoupit podle rozvrhu k výkonu práce), neměla být sjednána na dobu kratší než 24 hodin (musí být totiž zachována alespoň určitá minimální předvídatelnost práce). **To ale neznamená, že se zaměstnavatel se zaměstnancem nemohou dohodnout na kratší době seznámení s rozvrhem pracovní doby ve vztahu ke konkrétnímu případu.** Zde již žádné takové omezení neplatí, neboť zaměstnanec může zaměstnavatelem navrženou změnu rozvrhu pracovní doby odmítnout. Zaměstnanec, který s tím pro konkrétní případ souhlasí, tak může být seznámen s rozvrhem pracovní doby např. i minuty před zahájením samotného výkonu práce. Pokud tedy zaměstnavatel v takovýchto specifických případech potřebuje rozvrhovat pracovní dobu (směnu) operativně podle aktuálních a objektivních potřeb (zásah u požáru či jiná mimořádná událost), je možné, aby se se zaměstnancem ve vztahu ke konkrétní situaci dohodl na tom, že k seznámení s rozvrhem pracovní doby dojde v kratší době, než stanoví § 74 odst. 2 zákoníku práce, případně obecná dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem.

Problémem výše uvedeného postupu může být ale to, že zaměstnavatel v těchto zvláštních případech mnohdy neví, jak dlouho bude zásah či mimořádná událost trvat, a není tudíž možné směnu, která by měla být časově vymezena „od – do“, rozvrhnout.



V daném případě lze připustit (obdobně jako za situace, kdy je nutné, aby zaměstnanec dokončil určitý úkol po skončení směny a souhlasí s tím), že se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou ad hoc dohodnout na tom, že se zaměstnanec zúčastní zásahu, resp. že bude konat práci mimo rozvrh pracovní doby (směn). Souhlasnou vůlí s výkonem práce mimo rozvrh směn přitom může zaměstnanec vyjádřit písemně, ústně, ale i konkludentně (např. dostaví se rovnou k výkonu práce). Takový výkon práce mimo rozvrh směn se nemusí zaznamenat v rozvrhu pracovní doby, který se o takovém výkonu práce nevyhotovuje; je však následně nutné takto odpracované hodiny řádně zaplatit a zaevidovat ve smyslu § 96 zákoníku práce.

Jedná se ovšem o možnost „překlenovacího výkladu“, do doby změny právní úpravy. Takto pojatá dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr bude odrážet skutečnost, že k požadavku výkonu práce (zásahu u požáru nebo jiné mimořádné události) dojde prostřednictvím SMS, nebo jiným způsobem aktivace jednotky sboru dobrovolných hasičů obcí. S ohledem na výše uvedené je proto v přechodném období, dokud nedojde ke změně právní úpravy, na místě postupovat, jak je uvedeno výše.

#### **Legislativní řešení:**

Vzhledem ke skutečnosti, že jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí lze objektivně podřadit pod tzv. veřejné záchranné služby ve smyslu užitého pojmosloví směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, u kterých je právě naopak připuštěno nepromítnutí této unijní úpravy do národního práva vzhledem ke zvláštní povaze povinností, které veřejné záchranné služby plní, jak vyplývá z recitálu 9 předmětné směrnice resp. jejího čl. 1 odst. 6, je zcela na místě při nejbližší možné příležitosti změna zákona o požární ochraně, která upraví pro jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí výjimku z § 74 odst. 2 zákoníku práce. Tato výjimka bude návazně řádně oznámena Evropské komisi.

Č.j.MV-5590-1/PO-OVL-2024

.....  
genpor. Ing. Vladimír Vlček, Ph.D., MBA  
generální ředitel HZS ČR

.....  
Mgr. Dana Roučková  
vrchní ředitelka sekce MPSV