Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zpracovala: Jana Korousová

Plzeň 2013

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Studijní program: M6805 Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zpracovala: Jana Korousová

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Michal Dittrich

katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Plzeň 2013

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen, 2013

Obsah:

Úvod **1**

1. Obecná úprava **3**

1.1 Prvky pracovněprávních vztahů 4

1.1.1 Pojem pracovněprávní vztah 4

1.1.2 Subjekty pracovněprávních vztahů 6

1.1.3 Druhy pracovněprávních vztahů 7

1.1.4 Obsah pracovněprávních vztahů 8

1.1.5 Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů 8

1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr 10

1.2.1 Vývoj právní úpravy 13

1.2.2 Základní znaky dohod 14

1.2.3 Srovnání pracovního poměru a dohod 15

2. Dohoda o provedení práce **18**

2.1 Náležitosti dohody o provedení práce 20

2.2 Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce 21

2.3 Judikatura vztahující se k dohodě o provedení práce 23

3. Dohoda o pracovní činnosti **27**

3.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti 29

3.2 Skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti 31

3.3 Judikatura vztahující se k dohodě o pracovní činnosti 34

4. Odměna za práci **40**

4.1 Funkce odměny 41

4.2 Rozlišení pojmů mzda a plat 43

4.1 Minimální mzda 46

4.2 Odměna z dohody 48

5. Daňová problematika a odvody pojistného na zdravotním a sociálním zabezpečení **52**

5.1 Daňová problematika 52

5.2 Pojistné na sociálním a zdravotním pojištění 57

Závěr **61**

Resume **63**

Seznam použité literatury **64**

Úvod

Diplomovou práci na téma ,,Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“ jsem si vybrala především z důvodu toho, že je tato oblast často diskutovaným tématem a zasahuje do života většiny z nás. V poslední době je totiž těchto dohod hojně využíváno namísto klasické pracovní smlouvy.

S pracovním právem se každý z nás může setkat skoro denně, ať už v pozici zaměstnavatele, tak především zaměstnance. Proto je velmi důležité vědět, jaká práva a z nich plynoucí povinnosti se nás bezprostředně dotýkají ve spojení s pracovním poměrem. Základním pramenem, který by neměl přehlédnout každý z nás, je Zákoník práce. V nedávné době došlo k rozsáhlým změnám tohoto pracovněprávního kodexu. Úpravou prošly i ustanovení týkající se právě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Cílem této práce je tedy mimo jiné také objasnit změny, které přinesla novela Zákoníku práce. Nejprve bych se však chtěla věnovat obecně pojmu pracovního poměru a jeho obsahu, subjektům, objektům, druhům a dalším pojmům spojeným s pracovním poměrem.

Abych mohla lépe objasnit jednotlivé druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, uvedu nejprve obecnou terminologii spojenou s pracovním právem, především základní znaky dohod a porovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s klasickým pracovním poměrem. Tomuto vymezení bych ráda věnovala první část této práce. Poté se zaměřím již na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Zde se pokusím najít společné, ale i rozdílné znaky, vyzdvihnout výhody či nevýhody a upozornit na problémy, které by mohly u konkrétní dohody nastat. Dále bych se ráda podívala, jakým vývojem prošla úprava dohod a čím se liší současná úprava od předcházející, zda konkrétní změny zvýhodnily postavení zaměstnavatelů či zaměstnanců. Opomenuta nezůstane ani judikatura vztahující se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ke každé dohodě se pokusím nalézt a popsat konkrétní případy, což si myslím, že je pro pochopení celé problematiky velmi přínosné.

Důležitou roli v pracovněprávních vztazích hraje také odměna za práci, proto tuto problematiku neopomenu ani já. Každý z nás má svůj důvod, proč vstupuje do pracovněprávního vztahu. Většina lidí však svou práci bere především jako zdroj příjmů, díky kterým si může dopřát věci, po kterých touží. I z tohoto důvodu jsem zařadila kapitolu věnovanou odměně za práci do této práce. Kromě funkcí odměny se podívám na rozlišení pojmů mzda, plat a odměna z dohod, které v této práci budou hrát hlavní roli. Dalším důležitým pojmem spojeným s problematikou odměňování je minimální mzda, kterou v této práci také zmíním.

S odměnami je však úzce spojena také daňová problematika, které bude věnována další kapitola. Zdanění dohod má totiž své specifikum, které jej odlišuje od pracovního poměru. Z každé odměny musí zaměstnanec odvádět pojistné na sociálním a zdravotním pojištění, proto ani v této práci tato problematika opomenuta a bude jí ukončena celá problematika týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Oporou při zpracování této problematiky pro mne bude především Zákoník práce, Zákon o dani z příjmů fyzických osob a zákony týkající se sociálního a zdravotního pojištění.

1. Obecná úprava

Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce. Smyslem pracovněprávních předpisů je tedy především regulace výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem úpravy je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti a na druhé straně zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce.[1] Pracovní právo je nejen v České republice, ale i v naprosté většině ostatních zemí považováno za samostatné právní odvětví. Jeho samostatnost je propojena řadou vazeb a vztahů tak, že tvoří subsystémy jednoho sytému, který ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu.[2]

Vznik a vývoj zákonodárství o práci byl podmíněn a umocněn nejen rozvojem pracovních vztahů a potřebou regulovat je právem, ale také postupným formováním moderního právního systému. Přestože je vývoj tohoto zákonodárství spojován především s rozvojem kapitalismu, lze se s určitou úpravou výkonu práce setkat podstatně dříve, a to již ve starověkém Římě a ve středověku, především v horním právu, čeledních řádech a cechovních předpisech.[3] Trvalo stovky let, než byla provedena kodifikace pracovního práva. Největší změnou této doby bylo však vydání zákoníku práce v roce 1965. Hlavním rysem zákoníku byla především jednotnost právní úpravy. Zákoník práce z roku 1965 platil až do roku 2006, kdy jej nahradila nová úprava.

Stěžejní částí celého zákoníku jsou ustanovení týkající se pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, na které je tato práce zaměřena především. Abych však mohla definovat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, musím nejprve uvést a definovat základní pojmy, bez kterých by nebylo možné této problematice správně porozumět. Jsou jimi například samotný pojem pracovněprávního vztahu, jeho subjekty, druhy, obsah, samotný vznik, změna a zánik vztahu.

[1] KALENOVÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1988, s. 19
[2] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 5
[3] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 27

1.1 Prvky pracovněprávních vztahů

Základním právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon řadíme do soukromoprávních předpisů. Nový zákoník práce staví na liberálním principu, který je pro pracovněprávní vztahy celkem nový. Výše zmíněný zákoník však není jediným právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy. Dalším zákonem, který úzce souvisí s pracovním právem, je totiž č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, resp. nový občanský zákoník, který nabude účinnosti 1. ledna 2014.[4] Občanský zákoník můžeme označit za subsidiární předpis, což znamená, že se jej použije v případech, které zákoník práce neupravuje. Je nepochybné, že pracovní právo České republiky ovlivňuje také právo Evropského společenství. Před vstupem České republiky do Evropské unie muselo i české pracovní právo projít harmonizační novelou.

Nyní se zaměřím již na konkrétní prvky pracovněprávních vztahů, především tedy na samotný pojem tohoto vztahu, jeho subjekty, obsah aj.

1.1.1 Pojem pracovněprávní vztah

Zákoník práce nepovažuje za ústřední pojem své normativní úpravy pojem pracovní smlouvy ani závislé práce, ale právě pojem pracovněprávního vztahu, který úzce souvisí s výkonem závislé práce. Jde o souhrnné označení všech obligací, které jsou regulovány pracovním právem.[5] Samotný pojem pracovněprávního vztahu je vymezen hned v §1 ZPr. V tomto paragrafu se dozvíme význam slova pracovněprávního vztahu, tedy skutečnosti, které lze takto nazvat.

Pracovněprávní vztahy dle zákoníku práce jsou tedy:

- právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
- právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce[6]

[4] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 61.
[5] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 65.
[6] Ustanovení § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Jak si lze všimnout, v obou definicích se vyskytují pojmy právní vztah a závislá práce. Pro správné pochopení pracovněprávního vztahu je nutné si ještě tyto slova vymezit. Právní vztah je společenský vztah mezi nejméně dvěma konkrétně určenými právními subjekty, upravený právními normami, v němž jeho účastníci jsou nositeli vzájemně spjatých subjektivních práv a právních povinností, které vznikají těmto subjektům přímo nebo zprostředkovaně na základě právních norem.[7] V tomto případě jde o vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které vznikají právě při výkonu práce. Druhý pojem, tedy závislou práci, nám vysvětluje hned druhý paragraf ZPr. Uvádí se zde, že „*závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě*.“[8] V dřívějším znění ZPr. byla tato definice obsáhlejší, avšak dle mého názoru je dobře, že byly některé odstavce již zmíněného paragrafu vypuštěny a zjednodušeny. Pracovní právo je odvětví, které by měl ovládat každý pracující občan, a proto je na místě ho co nejvíce zjednodušit, aby jej mohl pochopit opravdu každý a nevznikaly spory při jeho výkladu. Jak totiž praví jedna zásada –„ *Neznalost zákona neomlouvá*.“

Jak jsem již uvedla výše, právní vztah je společenský vztah mezi subjekty, které v něm mají navzájem subjektivní práva a povinnosti. Subjektivním právem rozumíme možnosti chování fyzické či právnické osoby, v mezích stanovených normami objektivního práva. Jinak řečeno si pod subjektivním právem můžeme představit rozsah možného chování subjektu, který je zaručen objektivním právem. Subjektivní povinnost lze definovat jako rozsah určitého nutného chování stanovený objektivním právem, který lze vynutit právními prostředky, které též stanoví normy objektivního práva.[9] Hlavním předpokladem vzniku pracovněprávního vztahu je tedy existence objektivního práva - systému právních norem upravujícího meze možného chování lidí, které je projevem vůle zákonodárce. Jeho respektování je vynutitelné státní mocí.

[7] GERLOCH, A.: *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 159.
[8] Ustanovení § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[9] GERLOCH, A.: *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 166.

Lze tedy shrnout, že pracovněprávní vztahy jsou jedním z okruhů právní regulace společenských vztahů, při jejichž uskutečňování se prolíná na jedné straně výsledek činnosti zákonodárce upravit objektivně a závazně chování osob v určité oblasti společenského života, a na druhé straně možnost osob tohoto výsledku využívat a uskutečňovat jej.

1.1.2 Subjekty pracovněprávních vztahů

Mezi účastníky pracovněprávních vztahů můžeme řadit jak osoby fyzické, tak i osoby právnické. Jsou to osoby, kterým jsou adresovány normy objektivního práva. K tomu, aby se subjekty práva staly reálnými subjekty právních vztahů, musí zde být také určitá právní skutečnost, kterou předpokládá právní norma, bez níž by nemohl právní vztah vzniknout. V základním pracovněprávním vztahu, tedy vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, může na straně zaměstnavatele vystupovat jak fyzická, tak právnická osoba, kdežto na straně zaměstnance může být pouze osoba fyzická. [10]

Aby tyto subjekty mohli vůbec vstupovat do konkrétních právních vztahu jako nositelé subjektivních práv a povinností, je třeba disponovat právní subjektivitou. Právní subjektivita u fyzických osob vzniká narozením a zaniká smrtí nebo prohlášením za mrtvého. U právnické osoby vzniká současně s jejich vznikem a zaniká s jejich zánikem podle práva. Pracovněprávní subjektivitu tvoří způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům a způsobilost procesní, tedy schopnost samostatně jednat před orgánem příslušným rozhodovat v pracovněprávních sporech.[11]

Způsobilost být zaměstnancem nabývá fyzická osoba dle §6 ZPr. dnem, kdy dosáhne věku určitého věku, konkrétně 15 let. Tato podmínka však není jediná. Chceme-li zaměstnat osobu, která dovršila 15 let, musíme zkoumat, zda tato fyzická osoba ukončila povinnou školní docházku. Práce těchto osob je přímo zakázána, mohou vykonávat pouze činnost uměleckou, kulturní, reklamní

[10] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 27.
[11] SPIRIT, M. et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 65.

či sportovní. Na opačné straně vztahu, tedy u fyzické osoby jako zaměstnavatele, vzniká způsobilost dokonce již narozením, avšak jen v případě, stane-li se osoba dědicem živnosti. V ostatních případech se zaměstnavatelem může stát osoba dosažením 18 let věku. Dalšími subjekty, které nalezneme na straně zaměstnavatele, jsou především právnická osoba či také stát.[12]

1.1.3 Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy lze třídit na několik druhů. Obecně uznávaným kritériem pro vymezení druhů je předmět těchto vztahů. Toto kritérium však neodpovídá současné úpravě, kde nalezneme různé druhy pracovněprávních vztahů se stejným předmětem. [13]

V prvé řadě můžeme pracovněprávní vztahy tedy rozdělit na pracovněprávní vztahy individuální a kolektivní. Individuální pracovněprávní vztahy jsou především ty právní vztahy, které vznikají mezi jejich subjekty, tedy zaměstnancem, který je vždy osobou fyzickou, a zaměstnavatelem, který však může vystupovat jak jako osoba fyzická, tak i právnická. Individuální pracovněprávní vztahy je dále možné třídit na základní, související a další pracovněprávní vztahy.[14] Každý tento vztah se vyznačuje určitými specifiky a každý má odlišný obsah. Většina osob v České republice je zaměstnaných v pracovním poměru. Je to vztah, který řadíme mezi základní individuální spolu s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které hrají v této práci stěžejní roli. Většinu z nás napadne, co asi patří tedy mezi související individuální pracovní vztahy, když ty hlavní poměry jsme již zařadili mezi základní. Do souvisejících vztahů spadají zejména vztahy sankční nebo například vztahy vznikající při kontrole nad dodržováním pracovněprávních předpisů. Více děleními se v této práci zabývat postrádá význam, jelikož, jak již bylo uvedeno výše, tato práce se týká především dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ty jsme si již zařadili mezi vztahy individuální základní.

[12] SPIRIT, M. et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 66-68.
[13] Za předmět považujeme účast v pracovním procesu za odměnu
[14] GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 132.

1.1.4 Obsah pracovněprávních vztahů

Obsah pracovněprávních vztahů je tvořen právy a jimi odpovídajícími povinnostmi subjektů tohoto vztahu. Povinnosti a jim korespondující práva můžeme nalézt již v klasickém římskoprávním členění. Konktrétně mám na mysli především něco dát či konat, něčeho se zdržet nebo strpět. Právo a jemu odpovídající povinnosti představují v pracovněprávním vztahu určitou dvojici, která však není zpravidla jediná, neboť většina těchto vztahů není tak jednoduchá, aby jejich obsahem byla pouze jedna dvojice práva a povinnosti. Jednu dvojici práv a povinností však můžeme také nalézt, například u povinnosti uhradit škodu a naopak požadavek na tuto náhradu.[15] Ve většině z nich se však nachází více povinností a práv a role oprávněného připadá na zaměstnavatele a zaměstnance střídavě. V pracovním poměru je například zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, čemuž odpovídá právo zaměstnavatele tuto práci od zaměstnance požadovat. Zaměstnanec má právo konat práci dle pracovní smlouvy, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele mu tuto práci přidělovat.[16] Každý subjekt pracovněprávního vztahu má tedy svá práva a jim odpovídající povinnosti.

Aby vůbec mohl pracovněprávní vztah zakládat práva a povinnosti, musí tento vztah nejprve určitým způsobem vzniknout. Právě na vznik, změnu a zánik se podívám v další kapitole.

1.1.5 Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy zakládající vztah, na jehož základě dochází k výkonu závislé práce, vznikají jen na základě pracovních úkonů. Ostatní pracovněprávní vztahy mohou vznikat i v důsledku právních událostí. Pro závazky v pracovněprávních vztazích platí, že vznikají zejména ze smluv upravených zákoníkem práce, jakož i občanským zákoníkem. Mohou však vznikat i z jiných smluv v zákoně neupravených a ze smíšených smluv obsahujících prvky různých druhů smluv. [17]

[15] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 81.
[16] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 33-34.
[17] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 82.

Mění-li se některý z prvků pracovněprávního vztahu, buď tedy subjekt či obsah, hovoříme pak o změně tohoto vztahu. Změnu subjektu lze provézt pouze na straně zaměstnavatele, změní-li se osoba zaměstnance, půjde již o nový pracovněprávní vztah.[18] §338 ZPr. přímo říká - „ *Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.* “[19]

Změna zaměstnavatele je velmi zásadní věc, kterou by měl každý zaměstnanec organizace vědět s dostatečným předstihem. Z důvodu závažnosti tohoto kroku ukládá zákoník práce v §339 zaměstnavateli povinnost informovat odborovou organizaci, radu zaměstnanců či samotné zaměstnance o této skutečnosti v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli. Přechod práv a povinností je na evropské úrovni upraven směrnicí č. 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců při převodu podniků, závodů nebo části závodů. Dokonce i judikatura ESD je v této oblasti velmi obsáhlá.[20]

Změna obsahu pracovněprávního vztahu se děje nejčastěji dohodou účastníků. Může k ní dojít ale též jednostranným právním úkonem. V případě základního pracovněprávního vtahu, tedy pracovního poměru, se změna může týkat zejména druhu práce, místa výkonu práce, mzdového zařazení i trvání pracovněprávního vztahu.[21] Ke změně může také dojít na základě nové právní úpravy popř. úředním rozhodnutím, kdy například soud určí zaměstnavateli, aby prováděl zaměstnanci srážky ze mzdy.

[18] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 82-83.
[19] Ustanovení § 338 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[20] např. Rozhodnutí ESD ve věci C-466/07 Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH
[21] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 87.

Zánik pracovněprávního vztahu a z nich vyplývajících práv a povinností můžeme rozdělit na dvě skupiny – zánik pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zánik ostatních individuálních pracovněprávních vztahu, resp. některých práv a povinností z těchto vztahů.

Základní pracovněprávní vztahy mohou například zanikat:

- uplynutím doby, na kterou by pracovní poměr sjednán
- dohodou účastníků o rozvázání pracovního poměru
- výpovědí, tedy jednostranným právním úkonem
- právní událostí, především smrtí zaměstnance
- u dohod o provedení práce také splněním
- pravomocným vyhoštěním z ČR, jedná-li se o cizince
- uplynutím povolení k zaměstnání či zelené karty dle zákona o pobytu cizinců na územní ČR[22]

Výše uvedené příklady jsou pouze obecným nástinem toho, kdy může pracovněprávní vztah zaniknout. Samotný zánik pracovněprávních vztahů je převážně upraven pro každý druh těchto vztahů speciálně. Jak je to se zánikem pracovněprávního vztahu založeného buď dohodou o pracovní činnosti, nebo dohodou o provedení práce, uvedu později v kapitolách věnovaných konkrétní dohodě. Nyní se však podívám na dohody z obecného pohledu, nastíním jejich vývoj, základní znaky a porovnán je s pracovním poměrem.

1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se dle zákona rozumí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.[23] Někomu by se mohlo zdát, že jsou tyto dvě dohody podobné či dokonce stejné, opak je ale pravdou. Mezi těmito dvěma druhy dohod můžeme nalézt řadu rozdílů, které popíši později. Obě však mají bezesporu právní základ plynoucí ze zákoníku práce. Vztahy, které vznikají na základě těchto dohod, řadíme mezi základní pracovněprávní vztahy spolu s pracovním poměrem. Lze tedy říci, že dohody jsou

[22] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 88.
[23] Ustanovení části třetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

jedním ze způsobů vzniku pracovněprávního vztahu, a proto je jim věnována značná pozornost i v samotném zákoníku. Hlavní pracovní poměr však stále zůstává nejčastějším pracovněprávním vztahem.

Dohody se vyznačují větší smluvní volností a ponechávají tak prostor pro specifické potřeby smluvních stran, tedy jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Díky částečné smluvní volnosti si obě strany mohou vytvořit takové podmínky, aby mohl vzniknout ideální pracovněprávní vztah, který vyhovuje oběma stranám.[24] Dohody mají za cíl především usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případě, kdy není možné přijmout na určitý druh práce zaměstnance na hlavní pracovní poměr. Naopak zaměstnancům, kteří chtějí vykonávat práci menšího rozsahu, pak tyto dohody umožní další výdělečnou činnost, kterou lze vhodně časově a v některých případech i prostorově skloubit s primární pracovní aktivitou. Vše má samozřejmě své omezení, především ve výši odpracovaných hodin, čemuž se však budu plně věnovat v dalších kapitolách popisující konkrétní typy dohod. Nejprve však musím vymezit samotný pojem dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou tedy dvoustranné právní úkony, kterými dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jak jsem již uvedla výše, právní vztah založený dohodami pokládáme za základní pracovněprávní vztah společně s pracovním poměrem. Svým způsobem se jedná o doplňkový pracovněprávní vztah, který je uzavírán mez subjekty v případě, že není možné sjednat pracovní poměr.[25]

Dohody umožňují uzavírat pracovněprávní vztahy na krátkou časově ohraničenou dobu. Předmětem je pak specifická práce, u níž není v takové míře uplatňován vztah organizační podřízenosti zaměstnance k zaměstnavateli. Pro zaměstnavatele jsou dohody výhodné v tom smyslu, že umožňují realizovat některé jeho doplňkové podnikatelské záměry či potřeby prostřednictvím volnějšího právního vztahu, u něhož lze na základě smluvního principu sjednat s druhým subjektem takové pracovní podmínky, které vyhovují jak jemu, tak

[24] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 424-425.
[25] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 430.

i samotnému předmětu právního vztahu. Zaměstnavatel je tak ve velké míře zbaven mnoha povinností, které pro něho vyplývají z pracovního poměru. Jde hlavně o větší volnost při vzniku a skončení pracovního poměru. Na druhé straně uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr znamená pro zaměstnance nejedno úskalí. Vzhledem k tomu, že je zde posílena smluvní volnost při uzavírání těchto právních vztahů, nemá zaměstnanec garantována některá práva.[26]

Dřívější právní úprava požadovala písemnou formu jen u dohody o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce mohla být uzavírána i ústně. Dle současné právní úpravy musí být obě dohody uzavřeny jen písemně.[27] V případě absence této podstatné náležitosti jsou dohody neplatné. Tuto vadu lze však dodatečně odstranit tím, že subjekty dohodu sepíší. Problém nastává v situaci, kdy byla činnost již započata. Pokud již začal zaměstnanec konat práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, není možné se již její neplatnosti z důvodu absence písemné formy dovolat. Tento fakt je přímo stanoven v zákoníku práce. *„Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.“*[28]

Tak, jako pracovní poměr, i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají své subjekty, obsah a objekt. Subjekty jsou zde stejné, jedná se o zaměstnance a zaměstnavatele. I ohledně způsobilosti k právům a povinnostem, způsobilosti k právním úkonům a zastoupení platí shodná úprava jako u pracovního poměru. Podobné je to i s obsahem. V případě dohodě dohod mají obě strany, tedy zaměstnavatel i zaměstnanec, řadu práv a povinností shodných s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru.[29] Obecně lze však říci, že okruh práv a povinností daných zákonem je v případě dohod užší.

Objektem základních pracovněprávních vztahů je výkon práce, resp. výkon závislé práce. Slovíčko závislé je zde celkem podstatné. Dle zákoníku práce je závislá práce definována jako *„práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele,*

[26] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 431.
[27] Ustanovení § 77, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[28] Ustanovení § 20, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[29] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 432.

podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně."[30] A právě nadřízenost a podřízenost v jisté míře postrádám u dohod, kde je tento vztah značně omezen, jelikož zaměstnanec pracující na dohodu není v takové míře svázán pokyny zaměstnavatele, jako tomu je u klasického pracovního poměru.

Základní charakteristiku dohod jsem již nastínila a nyní bych se ráda podívala na vývoj právní úpravy týkající se právě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

1.2.1 Vývoj právní úpravy

Pojem a právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla do pracovního práva začleněna v 70. letech 20. století, konkrétně zákonem č.65/1965 Sb., Zákoník práce. Zákoník nabyl účinnosti dne 1. 1. 1966 a využíván byl až do nedávné doby, konkrétně do roku 2007, kdy jej nahradil nový zákoník práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly dále upravovány následnými novelami zákona. Obsahem novel bylo především uvolnění přísného systému kontroly a evidence, který zde do této doby existoval. [31]

V současné době nalezneme úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Předchozí úprava tedy u nás platila tedy více než čtyřicet let, není tedy divu, že bylo zapotřebí provést rozsáhlou novelizaci. Za několik desítek let se totiž společnost velmi změnila. Nový zákoník práce nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007 a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nalezneme ve III. části.[32] Jedná se o speciální úpravu, která se vztahuje pouze k dohodám. Ve čtyřech paragrafech jsou zde vymezena základní pravidla, kterými se výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr řídí. Jde především o rozsah práce, náležitosti či zrušení. Není-li zde řešena některá otázka, použije se ustanovení zákoníku týkající se pracovního poměru. Toto pravidlo však nelze použít obecně. Neplatí to především u odstupného, pracovní doby a doby odpočinku či překážek v práci na straně zaměstnance.[33]

---

[30] Ustanovení § 2, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[31] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 34-37.
[32] Ustanovení § 74 - § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[33] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 426.

1.2.2 Základní znaky dohod

Tento typ pracovněprávních vztahů se vzhledem ke své povaze a účelu vyznačuje některými specifickými rysy. Mezi základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tedy řadíme:

- doplňkový charakter
- omezený rozsah výkonu práce
- slabší právní postavení zaměstnance
- posílení smluvní volnosti[34]

Doplňkový charakter znamená, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pouze doplňují pracovní poměr, zejména, jde-li o práce, jejichž výkon nelze zabezpečit právě hlavním pracovním poměrem.[35] Jelikož mají pracovněprávní vztahy založené dohodami volnější charakter než klasický poměr, jsou hojně využívány především v případě brigád. Zákoník práce přímo uvádí, že *„zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“*[36]

Omezený rozsah výkonu práce je taxativně vymezen v zákoníku. Například u dohody o provedení práce nesmí rozsah této práce přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce. Přesný rozsah výkonu práce u jednotlivých dohod uvedu v kapitolách týkajících se konkrétní dohody.

Dalším charakteristickým znakem dohod je slabší právní postavení zaměstnance. V právních vztazích založených na základě dohod je výrazně oslabena především ochranná funkce pracovního práva. Zaměstnanec není v takovém rozsahu ze zákona vybaven oprávněními, která by mu garantovala jeho postavení v pracovněprávním vztahu. Na dohody se také oproti pracovnímu poměru nevztahuje právní úprava týkající se odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci, skončení pracovního poměru ani odměňování.[37]

[34] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 415.
[35] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 431.
[36] Ustanovení § 74 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[37] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 426.

I z toho důvodu se dohodám často dává přívlastek prekérní, jelikož se jedná o nejistou a často dočasnou práci.

Posledním znakem, který charakterizuje dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, je posílení smluvní volnosti. Právní úprava totiž stanoví pouze základní práva a povinnosti všech subjektů v pracovním vztahu a vše ostatní nechá již na vůli stran.[38] Všechny podstatné náležitosti budou blíže specifikovány v kapitolách týkajících se dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Nejprve se však pokusím porovnat pracovní poměr s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

1.2.3 Srovnání pracovního poměru a dohod

Z výše popsaných charakteristik dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplynulo, že mají velmi mnoho společného s pracovním poměrem, který je nejčastěji využíván v pracovněprávních vztazích. Nyní bych se tedy krátce podívala na rozdíly. Na první pohled je jasné, že hlavní rozdíl bude v rozsahu vykonávané práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr slouží jako doplňková zaměstnání k pracím vykonávaným v pracovním poměru, tím pádem by neměl být rozsah práce u dohod stejný. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v jakési sekundární pozici k pracovnímu poměru, proto je jejich časový rozsah značně omezen v porovnání s pracovní dobou, která je stanovena u pracovního poměru. U dohod není dále zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, což je další rozdíl oproti pracovnímu poměru.

Druhou odlišnost jsem nalezla u organizační podřízenosti. Jak jsem již uvedla výše, u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je oslaben vztah nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnanec má pak relativně větší samostatnost v rozhodování a je vázán pouze výsledkem své práce.

Smluvní charakter vztahu je také jeden z podstatných rozdílů. Obsahem právních vztahů u dohod jsou práva a povinnosti založené na základě smluvní vůle subjektů projevené ve dvoustranném právním úkonu, nikoliv tedy stanovené pracovněprávními předpisy.[39] Smluvní charakter má výhodu v tom, že si účastníci mohou založit právní vztah, který přesně odpovídá předmětu vykonané práce,

[38] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 432.
[39] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 434.

na druhou stranu je zde ale oslabeno právní postavení zaměstnance, který není tolik chráněn zákonem, jako u pracovního poměru. Většinu svých práv si tedy zaměstnanec musí založit smluvně.

V následující tabulce bych se ráda pokusila nastínit, na jaké části dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje speciální úprava a na které se naopak aplikuje ustanovení ZPr. týkající se pracovního poměru. Vybrala jsem pouze některé důležité instituty, všeobecná, závěrečná aj. ustanovení jsou záměrně vynechána, jelikož v této práci nehrají zásadní roli a již z jejich podstaty je jasné, že se vztahují na všechny pracovněprávní vztahy obecně.

Tabulka č.1

Aplikace zákoníku práce v oblasti pracovněprávních vztahů

	Úprava pracovního poměru	**Úprava dohod o pracích kon.mimo prac.poměr**
Vznik prac. vztahu	NE	DPP, DPČ
Změna prac. vztahu	NE	-
Skončení prac. vztahu	NE	DPČ
Pracovní doba a doba odpočinku	NE	Délka výkonu práce a odpočinku
Bezpečnost práce	ANO	-
Odměňování	Pouze minimální mzda	-
Cestovní náhrady	NE	-
Překážky v práci na straně zaměstnance	NE	Náhrada při pracovní neschopnosti
Překážky v práci na straně zaměstnavatele	ANO	-
Dovolená	NE	-
Náhrada škody	ANO	-

Zdroj: BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 435.

Jak je z tabulky patrné, vznik pracovněprávního vztahu má vždy samostatnou úpravu. To znamená, že jak dohoda o pracovní činnosti, tak i dohoda o provedení práce mají v zákoníku práce samostatné ustanovení týkající se právě vzniku těchto dohod.[40] Co se týče změny pracovního poměru, nenalezneme ani speciální úpravu týkající se dohod, ani se na ně nepoužije úprava pracovního poměru, to samé u cestovních náhrad či dovolené. Naopak ustanovení bezpečnosti práce účinná pro pracovní poměr se vztahují také na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,[41] jinak tomu není ani u náhrad škody.[42] Odměňování není u dohod detailně řešeno, opomenout však nelze ustanovení týkající se minimální mzdy,[43] které budu rozebírat v kapitole týkající se dohody o provedení práce.

Tabulka je opravdu pouze orientační, lze z ní však vyčíst ustanovení, která jsou účinná jak pro pracovní poměr, tak i pro dohody. Všechny uvedené ustanovení zákoníku blíže rozeberu v následujících kapitolách věnovaných konkrétním dohodám.

[40] Ustanovení § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[41] Ustanovení § 101 - § 108 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[42] Ustanovení § 248 - § 274 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[43] Předpis č. 567/2006 Sb. Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

2. Dohoda o provedení práce

Zákoník práce rozeznává dva druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.[44] V této kapitole se budu věnovat především dohodě o provedení práce. Dohoda o provedení práce je upravena v zákoníku práce, konkrétně v § 75, který je čistě věnován pouze této dohodě. V porovnání s následujícím paragrafem věnovaným dohodě o pracovní činnosti, je obsah § 75 velmi strohý a některým subjektům pracovněprávních vztahů by se mohlo zdát, že právě nízká míra úpravy dohody o provedení práce snižuje jejich právní jistotu při uzavírání této dohody. Zákoník práce stanovuje pouze minimální právní úpravu dohody o provedení práce a neobsahuje její bližší obsahové náležitosti. Ostatní náležitosti nechává na domluvě smluvních stran.

Dohoda o provedení práce je blízká občanskoprávní smlouvě o dílo, nicméně podle zákoníku práce je formulována odlišně.[45] Jedná se tedy o dvoustranný právní úkon, kterým vzniká jeden ze základních pracovněprávních vztahů, který je ovládaný značnou smluvní volností jejích účastníků, tedy zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec v tomto vztahu vykonává závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu, rozsah výkonu práce je však omezen. Základním charakteristickým znakem dohody o provedení práce je fakt, že předmět činnosti zaměstnance je určen individuálně a dohoda směřuje k výsledku práce. Tento výsledek je předem kvalitativně i kvantitativně vymezen. Zaměstnanec má tak mnohem větší samostatnost a rozhodovací pravomoc při výkonu práce než by tomu bylo u pracovního poměru.[46] Je pouze na něm, jak si práci rozvrhne, jak intenzivně se jí bude věnovat, jaké postupy, popř. nástroje využije. Je limitován pouze termínem, do kterého je třeba práci zhotovit a dále kvalitou a množstvím. Všechny tyto podstatné náležitosti si smluvně určí se zaměstnavatelem.

[44] Ustanovení části třetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[45] SCHMIED, Z., JAKUBKA, J..: *Zákoník práce 2012 s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012, s. 20.
[46] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 438 - 440.

Dohoda o provedení práce je omezena rozsahem počtu hodin práce, které na základě ní může zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Zákoník práce rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce rozšířil oproti starší úpravě zákoníku z roku 1965 o 50 hodin, tedy na 150 hodin v kalendářním roce. S účinností od 1.1.2012 pak byl tento rozsah opětovně rozšířen do té míry, že v současné době nesmí být větší než 300 hodin práce za kalendářní rok. Zákoník práce přímo konstatuje, že „*rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.*“[47] V rámci jednoho roku tak mohou tentýž zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřít mezi sebou dohody o provedení práce o celkovém rozsahu 300 hodin. Pokud by byla dohoda uzavřena nad tento rámec, byla by neplatná, neboť by šla proti zákonu. Z hlediska zákona by se muselo jednat buď o dohodu o pracovní činnosti, nebo o pracovní smlouvu.

Jak již bylo výše řečeno, rozsah prací je počítán vždy za kalendářní rok. Pokud by však doba uzavření dohody přesahovala konec kalendářního roku, je nutné stanovený limit počítat vždy pouze do konce příslušného roku, v němž byla dohoda uzavřena. Pokud by tedy byla dohoda uzavřena v listopadu, pak je nutné rozsah práce počítat pouze do konce příslušného kalendářního roku, který končí 31.12. Od 1.1 následujícího roku se pak započne s novým počítáním. U této dohody si tedy člověk musí uvědomit, že rok je zde počítán jako kalendářní, ne jako 365 dní. Je tedy omezen přesným datem.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít několik dohod o provedení práce. Počet hodin se však v takovém případě bude sčítat a celkový rozsah práce na základě všech dohod o provedení práce uzavřených mezi týmž zaměstnavatelem a zaměstnancem nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce.[48] Zákoník práce umožňuje zaměstnanci uzavřít s různými zaměstnavateli více dohod o provedení práce, u každého zaměstnavatele však rozsah práce nesmí být větší než 300 hodin. Je tedy patrné, že se rozsah práce počítá u každého

[47] Ustanovení § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[48] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 426.

zaměstnavatele zvlášť. Rozsah práce však bude obtížně měřitelný za situace, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu.[49]

Tak jako pracovní poměr, i dohoda o provedení práce musí mít své náležitosti, které uvedu v další kapitole.

2.1 Náležitosti dohody o provedení práce

Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně. Práce sjednaná na základně dohody o provedení práce vykonána by měla být vymezena určitě, jednoznačně a konkrétně. Obsahová stránka dohody musí mít vymezení práce, sjednanou odměnu a rozsah práce.[50] Vymezit práci by měli subjekty určitě, aby mezi nimi nevznikaly spory. I z tohoto důvodu by měla být forma dohody písemná.

Za každou provedenou práci náleží zaměstnavateli odměna, jinak tomu není ani u dohody o provedení práce. Výše odměny je ponechána na vůli stran, o čemž vypovídá následující ustanovení zákoníku práce. *„Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.“*[51] Výše odměny je smluvní záležitostí, tedy věcí dohody zaměstnavatele a zaměstnance, ale zaměstnavatel musí respektovat sazby minimální mzdy. Zaměstnavatel přitom musí při sjednávání výše odměny nebo určování výše odměny dodržovat zásadu rovnosti v pracovněprávních vztazích a v neposlední řadě jednu z nově v zákoníku práce formulovaných základních zásad pracovněprávních vztahů - zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance. Odměna z dohody nesmí být menší než minimální mzda. Tato mzda je stanovena nařízením vlády o minimální mzdě.[52]

---

[49] SCHMIED, Z., JAKUBKA, J..: *Zákoník práce 2012 s výkladem*. Praha: GRADA Publishing,a.s., 2012, s. 20.

[50] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 70 - 71.

[51] Ustanovení § 138 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[52] Předpis č. 567/2006 Sb. Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

V nařízení je určena sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 48,10 Kč za hodinu nebo 8000 Kč za měsíc.[53] Jelikož se na odměňování zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují ustanovení ZPr. upravující mzdu za práci v pracovním poměru, lze konstatovat, že za práci konanou na základě dohody o provedení práce nenáleží např. příplatky za práci v noci či práci ve svátek. Tento fakt však nebrání tomu, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem smluvně tyto přípatky stanovili.

Jediné, co ještě zbývá si u dohody o provedení práce popsat, je skončení právního vztahu založeného právě touto dohodou.

2.2 Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce

Jelikož se na práci konanou na základě dohody o provedení práce výslovně nevztahují ustanovení ZPr., skončení právního vztahu závisí na ujednaných podmínkách v dohodě. Z hlediska právní úpravy končí tento právní vztah vzájemnou dohodou stran či splněním obsahu stanového ve smlouvě. Zaměstnavatel však může od dohody odstoupit také v případě, není-li úkol proveden ve sjednané době. Také zaměstnanec má právo odstoupit od dohody a to v případě, kdy zaměstnavatel nevytvoří sjednané podmínky pro výkon práce. V neposlední řadě dohoda zaniká také smrtí zaměstnance před splněním úkolu. Smrtí však nezaniká zaměstnancův nárok na odměnu odpovídající vykonané práci, pokud zaměstnavatel může její dosavadní výsledky použít. Tyto peněžité nároky se stávají předmětem dědictví.[54]

Na skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce byla uveřejněna zpráva Nejvyššího soudu ČSR.[55] Jedná se o zprávu NS ČSR, ve které se uvádí způsoby skončení dohody o provedení práce. Po jejím přečtení je patrné,

[53] Ustanovení § 2 – § 3 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

[54] GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 599.

[55] Zpráva NS ČSR ze dne 17.6.1980, sp.zn. Cpj 160/79 (R č. 27/1980)

že ačkoliv jde o starší úpravu, na jejím obsahu se v dnešní době zásadně nic nezměnilo.

,,Dohoda o provedení práce končí tehdy, jestliže pracovník splnil pracovní úkol, který byl dohodou sjednán. Jestliže pracovní úkon není proveden ve sjednané době, může organizace od dohody odstoupit. Pracovník může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky. Kromě toho se ruší dohoda o provedení práce odstoupením z důvodů, které si účastníci v dohodě smluvili, nebo z důvodů, pro něž lze obecně podle ustanovení §245 ZPr. 1965 od dohody odstoupit. Dohodou mezi organizací a pracovníkem končí dohoda o provedení práce v tom okamžiku a za těch podmínek, které si účastníci sjednali, nebo i bez předchozího sjednání podle ustanovení §244 ZPr. 1965.[56]

Z textu zprávy je patrný fakt, který jsem již uvedla výše, konkrétně to, že dohoda o provedení práce končí splněním pracovního úkolu. Jde o základní a nejčastěji využívaný proces. Druhá možnost, tedy odstoupení od dohody na straně organizace, též platí i dnes. Neplní-li zaměstnanec ve sjednaném termínu úkol, není důvod pro to, aby zaměstnavatel déle vyčkával, zákoník práce mu dává možnost odstoupení. Na opačné straně, tedy u zaměstnance, je situace obdobná. Zaměstnanec je oprávněn odstoupit od dohody, nemůže-li úkol provést z důvodu překážek, které však nejsou na jeho straně, nýbrž na zaměstnavatelově. Ten mu totiž nevytvořil sjednané pracovní podmínky. V neposlední řadě se také dohoda může zrušit za okolností, které si zaměstnavatel a zaměstnanec smluvně stanovili.

Paragrafy uvedené ve zprávě (§244, 245 ZPr. z roku 1965) jsou již v novém zákoníku pozměněny a nalezneme je v části první, hlavně V., kde je pod § 18 stanoveno, že ,, *Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji*

[56] BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 296-297.

sám způsobil. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.“[57] Jinak řečeno, vadná dohoda o provedení práce je platná, pokud se dotčený subjekt neplatnosti nedovolá.

2.3 Judikatura vztahující se k dohodě o provedení práce

K dohodě o provedení práce se vztahuje také judikatura především Nejvyššího správního soudu. V této kapitole se tedy pokusím o analýzu dvou vybraných případů týkajících se právě dohody o provedení práce. Některé judikáty jsem již uvedla výše, u problematiky, které se jí bezprostředně týkaly.

Usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 11. 2010, čj. 6 Ads 48/2009-87[58]

Subjekty tohoto sporu jsou společnost s ručením omezeným ARCHER SHERIDAN a České správě sociálního zabezpečení. Platebním výměrem Pražské správy sociálního zabezpečení ze dne 9. 9. 2005 bylo žalobkyni uloženo zaplatit nedoplatek na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve výši 16 830 Kč a penále z tohoto pojistného ve výši 2 507 Kč. Tento nedoplatek vznikl podle žalované tak, že stěžovatelka, tedy společnost ARCHER s.r.o., nezahrnula do vyměřovacích základů pro odvod pojistného příjmy za měsíce leden 2005 až červenec 2006 v úhrnné výši 49 500 Kč zúčtované zaměstnanci společnosti Mgr. V. Š., který byl zaměstnán na základě dohody o provedení práce. Tato dohoda však nebyla podle žalované, tedy ČSSZ, uzavřena v souladu s § 236 zákoníkem práce z roku 1965. Žalovaná totiž dospěla k závěru, že podle obsahu šlo o dohodu o pracovní činnosti, a Mgr. V. Š. tak podléhal pojišťovací povinnosti. Odvolání proti citovanému platebnímu výměru žalovaná zamítla rozhodnutím ze dne 16. 11. 2005. Žalobkyně napadla rozhodnutí žalované žalobou u Městského soudu v Praze, který ji rozsudkem ze dne 27. 11. 2008 zamítl, s čímž se plně neztotožňuji. I Nejvyšší správní soud shledal rozpory v rozhodování dotyčných orgánů.

---

[57] Ustanovení § 18 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[58] Usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 11. 2010, čj. 6 Ads 48/2009-87 [beck-online] 2011 [cit. 2012-01-05]

Obě instituce a dokonce i městský soud dle mého názoru nesprávně vycházely ve svých rozhodnutích z právního názoru, že pro posouzení, zda určitá dohoda o výkonu práce má povahu dohody o provedení práce podle § 236 zákoníku práce z roku 1965, je rozhodné nejen kritérium kvantitativní, opřené o předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá (jenž nesmí přesáhnout 100 hodin[59]), nýbrž také povaha práce (pracovního úkolu), tj. kritérium kvalitativní. Dle správních orgánů i městského soudu má být pracovní úkol vymezen výsledkem, individuálně, nikoli druhově. Ve své podstatě se nesmí jednat o dlouhodobou, opakovanou činnost téhož charakteru, nýbrž o jednorázově vymezený pracovní úkol.

Nejvyšší správní soud rozhodl, že předmětem dohody o provedení práce podle § 236 zákoníku práce z roku 1965 ve znění po novelizaci provedené zákonem č. 188/1988 Sb. mohl být nejen jednorázový, individuálně definovaný pracovní úkol, ale, za předpokladu, že z dohody bylo patrné, na jaký časový úsek byla uzavřena, i pracovní úkol spočívající v opakované a určitými charakteristickými rysy specifikované činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, samozřejmě v obou případech za podmínky, že předpokládaný rozsah práce nebyl vyšší než 100 hodin.

Z dohody jasně vyplývalo, že byla uzavřena od 1. 9. 2004 do 31. 8. 2005, tím pádem splňuje znak jasného časového vymezení. Vzhledem ke věcnému obsahu činnosti (odpovědnost za řádný provoz živnosti a za dodržování živnostenskoprávních předpisů) a především k jejímu marginálnímu předpokládanému časovému rozsahu (pod 100 hodin), jejž ani jeden z účastníků řízení nezpochybňuje, bylo jen na účastnících, zda uzavřou dohodu o provedení práce i dohodu o pracovní činnosti. Nebyl zde tedy důvod, aby byla tato dohoda pokládána za dohodu o pracovní činnosti. Dotyčné strany nevybočily z věcného a časového rozsahu činnosti, kterou lze vykonávat na základě dohod o provedení práce, uzavřely dohodu svobodně a vážně a nešlo-li ani o disimulovaný právní úkon zastírající ve skutečnosti jiný obsah či rozsah jejích vztahu.[60]

[59] V době konání dohody o provedení práce byl maximální rozsah práce stanoven na 100 hodin v kalendářním ročně.

[60] Ustanovení § 41 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Z usnesení tedy vyplývá, že předmětem dohody o provedení práce podle § 236 zákoníku práce z roku 1965 ve znění po novelizaci provedené zákonem č. 188/1988 Sb. mohl být nejen jednorázový, individuálně definovaný pracovní úkol, ale, za předpokladu, že z dohody bylo patrné, na jaký časový úsek byla uzavřena, i pracovní úkol spočívající v opakované a určitými charakteristickými rysy specifikované činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, samozřejmě v obou případech za podmínky, že předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu) nebyl vyšší než 100 hodin.

Rozsudek Nejvyššího správní soudu ze dne 8.11.2006, 3 Ads 67/2005 – 69[61]

Uvedený rozsudek se týká dohody o provedení práce a s ním spojenou účastí na nemocenském pojištění. Stěžovatelka, společnosti P.B. s.r.o., zde napadá rozsudek Krajského soudu v Brně, jelikož se domnívá, že žaloba podaná proti České správě sociálního zabezpečení byla důvodná, což však již zmiňovaný krajský soud neshledal.

Celý případ začal rozhodnutím Okresní správy sociálního zabezpečení v Břeclavi, ve kterém správní orgán rozhodl tak, že dle ust. § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců vznikla MUDr. K. K. dnem 1. 5. 2002 účast na nemocenském pojištění zaměstnanců vyplývající z výkonu činnosti realizované tímto zaměstnancem pro organizaci P. B., s. r. o. Mezi organizací P.B. s.r.o. a MUDR. K.K. byla uzavřena dohoda o provedení práce, avšak z obsahu dohod o provedení práce, uzavřených mezi MUDr. K. K. a stěžovatelkou a z předložených mzdových listů MUDr. K. K. vyplývá, že tento vykonával pro stěžovatelku činnost v poměru, který má jednoznačně obsah pracovního poměru, nikoli dohody o provedení práce. Na základě této skutečnosti vydala Okresní správa sociálního zabezpečení v Břeclavi své rozhodnutí.

V této fázi se plně přikláním k názoru správního orgánu, jelikož z dohody o provedení práce jasně vyplynulo, že bylo uzavřeno několik dohod s MUDr. K.K., a to dne 3. 5. 2002, dne 2. 1. 2003, dne 1. 6. 2003 a dne 2. 1. 2004. Tyto dohody však nelze považovat za dohody o provedení práce, neboť nesplňují

[61] Rozsudek Nejvyššího správní soudu ze dne 8.11.2006, 3 Ads 67/2005 – 69 [beck-online] 2006 [cit. 2012-01-07]

veškeré podmínky ustanovení § 232 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, resp. ustanovení § 236 odst. 2 zákoníku práce.[62] Neodpovídající je hlavně předmět sepsaných dohod uváděný jako odborný garant pro gynekologii. Je totiž o druhově vymezenou práci, a nikoli pracovní úkol, který by byl určen individuálními znaky. Také forma sjednané odměny je nestandardní. Je zde tedy více znaků, které jsou v rozporu s náležitostmi dohody o provedení práce, ať samotný předmět práce, tak i odměna. Vždy je totiž nutné posoudit, zda by se mohlo jednat o zastřený právní úkon, jak uvádí § 41a občanského zákoníku, a mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by tak mohl vzniknout pracovní poměr, což se v tomto případě skutečně stalo.

Z uvedených skutečností bych tedy vyvodila, že se jednalo o zastřený pracovní poměr. V daném případě byl zaprvé sjednaný pracovní úkol označen odborný garant pro gynekologii, resp. odborný garant zdravotnického zařízení. Dále byla odměna formulována jako hodinová hrubá mzda ve výši 1550 Kč, resp. 625 Kč za hodinu při úvazku 12 hodin měsíčně, resp. 8 hodin měsíčně, v poslední uzavřené dohodě pak dokonce jako měsíční hrubá mzda ve výši 15 000 Kč při úvazku 2 hodin týdně. Celková doba trvání pracovněprávního vztahu přesáhla dobu dvou a půl let, kdy jednotlivé dohody (celkem čtyři) na sebe plynule navazovaly. Tyto důvody tedy vedly ke vzniku účasti na nemocenském pojištění.

[62] Tyto ustanovení nalezneme v aktuálním zákoníku práce v §75 a §77

3. Dohoda o pracovní činnosti

Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se řadí také dohoda o pracovní činnosti. Tato dohoda je stejně jako dohoda o provedení práce ovládána značnou smluvní volností. Na rozdíl od dohody o provedení práce je však její právní úprava obsáhlejší. Více se zde omezuje smluvní volnost stran při jejím sjednávání. Dohoda o pracovní činnosti je tedy dvoustranný právní úkon, kterým se zakládá pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou činnosti druhově určenou pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této práce je omezen.[63] V zákoníku práce je uvedeno, že *„dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.“*[64] Jsou zde však některá další ustanovení. V § 76, odst. 2 a 3. zákoníku práce je stanoveno omezení, že *„na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.“*[65] Zákon sice předpokládá, že dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena na dobu delší než jeden rok, dodržování uvedeného limitu se však kontroluje za uvedených 52 týdnů. V praxi to znamená, že v některých týdnech může zaměstnanec vykonávat práci ve větším rozsahu, tedy více než polovinu pracovní doby, v jiných však musí práci konat v takovém rozsahu, aby došlo k vyrovnání.[66]

Právní úprava zde tedy omezuje nadměrný rozsah pracovní doby. Zde vyvstává otázka, co se přesně rozumí pod pojmem týdenní pracovní doba. Právní úpravu pracovní doby nalezneme v §79 zákoníku práce. V tomto ustanovení nastala v poslední době menší změna. Dříve zde bylo stanoveno, že délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně. Po nedávné novelizaci si lze všimnout, že týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně.[67] Je zde tedy patrná záměna slova překročit za činí. Osobně si nedokáži přesně vysvětlit tento krok zákonodárců. Dle mého názoru zřejmě toto pojetí

[63] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 419.
[64] Ustanovení § 76 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[65] Ustanovení § 76 odst. 2, 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[66] BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 298.
[67] Ustanovení § 79, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

nebylo dostatečně přesné a mohly nastat rozpory při jeho výkladu. V předchozí úpravě bylo totiž stanoveno, že pracovní doba nesmí překročit 40 hodin týdně, avšak nebylo jasně dáno, kolik hodin tedy tato doba skutečně činí. Zdá se to jako banální slovíčkaření, avšak v právním pojetí to má své opodstatnění. U stanovení počtu hodin týdně bych ráda upozornila, že se jedná o čistou pracovní dobu, tedy dobu, kdy zaměstnanec skutečně vykonává práci. Do pracovní doby se nezapočítávají ani přestávky v práci. Omezení rozsahu týdenní pracovní doby je nutné dodržovat po celou dobu, kdy bude v platnosti dohoda o pracovní činnosti.

Z vymezení § 76, odst. 2 ZPr. je patrné, že týdenní pracovní doba u dohody o pracovní činnosti by tedy neměla překročit 20 hodin týdně, což je polovina zákonem stanovené délky týdenní pracovní doby. Samozřejmě jsou profese, u kterých je stanovena kratší týdenní pracovní doba. Na tyto povolání pamatuje zákoník práce v § 79, odst. 2. Například u třísměnného a nepřetržitého pracovního režimu je to 37,5 hodiny týdně, u osob pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu také 37,5 hodiny týdně.[68] Tyto případy jsou však u dohod o pracovní činnosti téměř nepoužitelné. Zaměstnavatel totiž není povinen, resp. ani oprávněn, zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě dohody o pracovní činnosti stanovit přesnou pracovní dobu.

V neposlední řadě bych ráda zmínila ještě jeden důležitý pojem, a sice slovo týden. Mnozí z nás mají týden spojený s pondělím, úterým, středou až nedělí. Zákoník práce přesně definuje pojem týden jako sedm po sobě následujících kalendářních dnů.[69] Nejedná se tedy o týden kalendářní, ale o týden běžný. V případě sledování přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby za období 52 týdnů tedy nebude vycházeno z 52 kalendářních týdnů, nýbrž běžných týdnů. V praxi to tedy znamená, že pokud by došlo k uzavření dohody o pracovní činnosti např. v úterý, doba 52 běžných týdnů by končila v pondělí.

[68] Ustanovení § 79, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[69] Ustanovení § 350a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

3.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti předpokládá užší sepětí zaměstnance se zaměstnavatelem než je tomu u dohody o provedení práce. Tuto skutečnost akceptuje zákoník práce tím, že zakotvuje povinnou písemnou formu této dohody a její nedodržení sankcionuje neplatností.[70] Jde tedy o dvoustranný pracovněprávní úkon, který je vybaven formálními a obsahovými náležitostmi. Mezi formální náležitosti patří povinnost zaměstnavatele uzavřít dohodu o pracovní činnosti písemně, a to pod sankcí neplatnosti, jak již bylo řečeno výše. Jedno vyhotovení písemné dohody je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci, a to i v případě, kdy o to zaměstnanec nepožádá sám. Toto ustanovení si jistě budou pochvalovat zaměstnavatel i zaměstnanec v případě, kdy by k nim přišla kontrola. Nutnost mít na pracovišti kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu zmiňuje totiž v § 136 zákon o zaměstnanosti.[71]

Kromě těchto náležitostí se ovšem v dohodách vyskytují i jiné náležitosti, konkrétně obsahové.

Mezi obsahové náležitosti lze řadit především:

- sjednanou práci
- sjednaný rozsah pracovní doby
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá[72]

Tyto náležitosti však již v dnešní úpravě zákoníku práce nenajdeme. Věta vymezená v §76, odst.4 ZPr. byla v nedávné době vypuštěna. Její přesné znění bylo následující – *„V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.“* I přes to, že již nejsou tyto náležitosti stanoveny zákonem, osobně bych doporučovala každému subjektu tyto tři položky uvést do písemné varianty dohody o pracovní činnosti. Je zde sice stanovena větší smluvní volnost, avšak tyto obsahové náležitosti dávaly jistější postavení jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci.

---

[70] BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 298.
[71] Ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
[72] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 420.

Zákoník práce dále uvádí, že „*až na výjimky se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru*.“[73] Tímto ustanovením dává částečně zpět jistotu subjektům pracovněprávního vztahu. Zákonné vyloučení některých ustanovení, jako např. odstupného či pracovní doby a doby odpočinku, má svou logiku. Pokud jde o odstupné, tak jeho vyloučením se vyjadřuje mimořádný charakter těchto dohod, s tím, že je podtržena jejich krátkodobost, zatímco u pracovního poměru naopak zákoník práce akcentuje jeho trvalost, proto ztráta zaměstnání v pracovním poměru je v zákonem stanovených případech částečně kompenzována výplatou odstupného. Jde-li o pracovní dobu a dobu odpočinku, opět zde hraje roli zvláštní charakter dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a skutečnost, že si v drtivé většině zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu.[74]

Zásada „*co není zakázáno, je dovoleno*“ umožňuje subjektům pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti tedy sjednat podmínky, které sami uváží za podstatné. Je zde také možné sjednat právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou.[75]

Pokud by nastala situace, kdy by například dohoda o pracovní činnosti byla uzavřena na práci v rozsahu překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, jednalo by se pak o neplatnou dohodu. V takovém případě by bylo nutné posoudit, zda by se mohlo jednat o zastřený právní úkon, jak uvádí § 41a občanského zákoníku, a mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by tak mohl vzniknout pracovní poměr. V takovém případě by se měla pozornost upnout na skutečnost, zda je v dohodě o pracovní činnosti stanoven druh práce. Pokud by totiž dohoda druh práce neobsahovala, nemohlo by se jednat o vznik pracovního poměru, neboť by chyběla jedna z podstatných a zákoníkem práce stanovených náležitostí pracovní smlouvy. Ke vzniku pracovního poměru by tedy dojít v žádném případě nemohlo. Z uvedeného výkladu je tedy patrné, že je vždy nutné posoudit každý konkrétní případ individuálně a zjistit, k čemu

[73] Ustanovení § 77, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[74] BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 300.
[75] Ustanovení § 77, odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ve skutečnosti projevy vůle účastníků směřovaly. Posouzení neplatné dohody o pracovní činnosti jako výkon práce v pracovním poměru by pro zaměstnavatele mohlo znamenat porušení celé řady povinností, které mu zákoník práce vůči zaměstnancům ukládá. Dále by neměl zaměstnavatel zapomínat na sankce, jež by mu mohly hrozit od Státního úřadu inspekce práce.

3.2 Skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti

Skončení je jedna ze základních skutečností pracovněprávního vztahu. A ani na tento fakt zákoník práce nezapomněl. Možnosti skončení dohody o pracovní činnosti nalezneme v § 76 ZPr. *„Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr“*[76]

Z uvedeného paragrafu tedy vyplývají tři možné způsoby skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti.

Ukončit tento právní vztah tedy lze:

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušení[77]

Dohodu o pracovní činnosti lze zrušit dohodou vždy ke sjednanému dni. Toto ustanovení je dle mého názoru skoro nadbytečné. Je pochopitelné, že dohodou stran může být dohoda o pracovní činnosti zrušena vždy, když se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, a to k libovolnému dni sjednanému mezi subjekty, tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Druhou

[76] Ustanovení § 76, odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[77] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 438.

možností je výpověď, tedy jednostranný úkon. Patnáctidenní výpovědní doba začíná běžet dnem doručení této výpovědi. Ve výpovědi lze udat důvod, avšak tato náležitost není povinná. Posledním způsobem jak ukončit dohodu o pracovní činnosti, je okamžité zrušení této dohody.[78]

Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, a to ze strany zaměstnavatele dle §55 Zpr. *„Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.“*[79] Těchto případů v praxi dle mého názoru mnoho nebude, přesto jsou tyto činy natolik závažné, že jim zákoník práce věnuje ustanovení. V první řadě je zde chráněn především zaměstnavatel, pokud by totiž nebylo tohoto ustanovení, mohlo by to pro něj znamenat velké úskalí přinášející dokonce i ztráty v podnikání.

Zákoník práce dále chrání i druhou stranu pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance v ustanovení § 56. Zpr. *„Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže, podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období.“*[80] I tyto ustanovení shledávám za zdařilé a v praxi velmi užitečné, jelikož například nevyplacení mzdy může mít pro zaměstnance vážné existenční problémy. Pokud zaměstnanec vykonal přidělenou práci, není důvod, aby mu zaměstnavatel za to nevyplatil mzdu, která mu po právu náleží. Druhou možností, kdy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovněprávní vztah, je stav, kdy není schopen dále vykonávat

[78] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 438.
[79] Ustanovení § 55, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[80] Ustanovení § 56, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Pokud tento stav nastane, je tu možnost přeložení na jinou vhodnou práci, nestane-li se tak, může zaměstnanec ukončit tento vztah okamžitě.[81]

Zákoník práce neupravuje formu zrušení dohody o pracovní činnosti, avšak s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance zakotvenou v §1a písm. a) ZPr.[82] se lze domnívat, že i skončení dohod o pracovní činnosti musí mít písemnou formu. Tato forma by tedy měla platit pro všechny možné formy skončení dohody o pracovní činnosti, tedy jak pro dohodu o jejím skončení, tak i pro jednostranné skončení dohody jedním ze subjektů dohody o pracovní činnosti. Písemnou formu lze vyvodit také z § 76, kde se uvádí, jakým dnem začíná běžet výpovědní lhůta, tedy dnem doručení druhé straně. Má-li být tedy výpovědní lhůta doručena, je jasné, že ji nelze doručit v jiné formě než písemné.

Z výše uvedených charakteristik jednotlivých odhod lze konstatovat, že dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti vykazují stále více shodných rysů. Základním rozšiřovacím znakem se mi jeví především rozdílný rozsah práce. Pro porovnání bych ráda uvedla přehlednou tabulky, ze které lze již na první pohled spatřit odlišnosti u jednotlivých dohod. V tabulce jsem se zaměřila především na vznik, náležitosti, rozsah a jednotlivé druhy skončení jak dohody o pracovní činnosti, tak dohody o provedení práce.

[81] BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 227 – 228.
[82] V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce aj.

Tabulka č. 2

Srovnání uplatnění jednotlivých institutů pracovního práva na vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

	Dohoda o provedení práce	**Dohoda o pracovní činnosti**
Vznik	Písemná smlouva	Písemná smlouva
Náležitosti	Druh, rozsah, doba trvání, odměna	Druh, rozsah, odměna
Rozsah	Max. 300 hod./rok	Max. v průměru 20 hod./týden
Skončení - dohodou	Ano	Ano
- výpovědí	Nutno sjednat	Ano – 15 dní
- okamžité zrušení	Nutno sjednat	Nutno sjednat/jen důvody dle PP

Zdroj: BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 440.

3.3 Judikatura vztahující se k dohodě o pracovní činnosti

V této kapitole se tedy pokusím zanalyzovat dva rozsudky Nejvyššího soudu, o neplatnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti a o neplatnosti dohody o pracovní činnosti jako takové.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009 o neplatnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti.[83]

Ze skutkové podstaty žaloby vyplývá, že žalovaná, firma ARGUS, spol. s r.o. sdělila dopisem ze dne 12. 1. 2007 svému zaměstnanci, tedy žalobci, že podle § 238 odst. 2 zák. práce vypovídá dohodu o pracovní činnosti, kterou se žalobcem uzavřela dne 27. 12. 2006. Žalobce se domáhal, aby byla výpověď shledána jako neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že se výpověď odvolává na ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., které obsahuje pracovní podmínky

[83] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009 [beck-online] 2010 [cit. 2012-02-02]

zaměstnankyň, a že mu písemnost obsahující výpověď nebyla doručena do vlastních rukou, jak to vyžaduje ustanovení § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., nýbrž že ji „obdržel dne 17. 1. 2007 obyčejnou poštou. Dále uvádí, že výpověď je zřejmě podepsaná panem L., který však není uveden v obchodním rejstříku jako zástupce žalované společnosti pro jednání a podepisování za tuto společnost. V těchto důvodech má dle mého názoru žalobce pravdu, výpověď by neměla být podepsána osobou k tomu nepříslušnou. Aby však uspěl u soudu, musel by být tento fakt pravdivý. Při jednání se totiž ukázalo, že osoba podepsaná na výpovědi měla k tomuto úkonu skutečně oprávnění.

Soud prvního stupně, tedy Okresní soud v Litoměřicích, rozsudkem ze dne 4.10.2007 č.j. 14 C 80/2007-28 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 11.166,30 Kč. Soud totiž dospěl k závěru, že, ačkoli dle § 334 zák. práce je zásadně preferováno doručení výpovědi prostřednictvím zaměstnavatele, poté případně poštou, a to do vlastních rukou, je třeba v daném případě, kdy bylo potvrzeno i přímo žalobcem, že zásilku obsahující výpověď převzal osobně a hned se seznámil s jejím obsahem, považovat doručení předmětné výpovědi žalobci poštou dne 17. 1. 2007 za řádné, byť žalovaná použila v prvé řadě poštovních služeb, a to obyčejnou zásilkou. Soud se domnívá, že uznáním žaloby by se jednalo o nepřiměřený formalismus. Zde nacházím částečné rozpory. Pokud je jednou stanoveno, že výpověď by měla být doručena do vlastních rukou, neměly by vznikat odchylky od této úpravy, způsobilo by to nedůvěru v právo. Na druhou stranu chápu názor soudu o přílišném formalismu, z případu totiž jasně vyplývá, že žalobce si výpověď osobně převzal, přesto bych však zůstala u názoru, že takovéto písemnosti by se zásadně měly doručovat do vlastních rukou.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 30.9.2008 č.j. 11 Co 769/2007-52 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Odvolací soud konstatoval, že dohoda o pracovní činnosti byla mezi účastníky sjednána na dobu určitou do 31.12.2007, a tedy i v případě, že by pracovněprávní vztah mezi účastníky nebyl ukončen výpovědí žalované, zanikl by uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Nelze tedy podle názoru odvolacího soudu dovodit, že by se žalobce nacházel ve stavu právní nejistoty nebo že by jeho právo bylo ohroženo. Žalobci, který naléhavý právní zájem na požadovaném určení spatřuje ve svém „právu na plnění“ z uzavřené dohody, v zájmu na dodržování zákonem

stanovených povinností ze strany žalované a v tom, aby právní úkon byl doručen do jeho vlastních rukou, tedy již žádné právo z pracovněprávního vztahu, které by bylo odvislé od určení právní skutečnosti, nesvědčí.

Žalobce se tedy obrátil na Nejvyšší soud s tím, že se odvolací soud měl zabývat věcnou stránkou věci a spor vyřešit na základě jejího posouzení. Podle názoru dovolatele není správný závěr odvolacího soudu, že na určení neplatnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti ze dne 12.1.2007 není dán naléhavý právní zájem. Žalobce má za to, že naléhavý právní zájem na požadovaném určení byl a je dán „plnou měrou“, neboť žalobu v této věci podal v době, kdy ho měla žalovaná podle dohody o pracovní činnosti zaměstnávat a platit mu za odvedenou práci odpovídající odměnu. V okamžiku podání žaloby se tedy žalobce až do 31.12.2007, kdy měl pracovněprávní vztah na dobu určitou skončit, nalézal ve stavu právní nejistoty, zda pracovněprávní vztah skončil a zda má vůči žalované nárok na příslušnou odměnu, přičemž ohledně odměny tato nejistota stále trvá. Právní nejistota ohledně trvání dohody o pracovní činnosti je dle mého názoru oprávněná.

Z porovnání rozsudků soudů obou stupňů vyplývá, že odvolací soud sice rozsudek soudu prvního stupně podle ustanovení § 219 o.s.ř. formálně potvrdil, po obsahové stránce však práva a povinnosti účastníků právního vztahu, jehož se určení týká, posoudil jinak. Oproti soudu prvního stupně, který se žalobou zabýval věcně (meritorně), odvolací soud žalobu zamítl pro nedostatek naléhavého právního zájmu žalobce na požadovaném určení. Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty o.s.ř.[84] zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení, s čímž se plně ztotožňuji, jelikož právní jistota je základ demokratického státu.

Nejvyšší soud vyslovil na základě tohoto případu právní názor, že se *„na zrušení dohody o pracovní činnosti nevztahuje pouze právní úprava o skončení pracovního poměru způsoby uvedenými v § 48 ZPr., neplatnost zrušení dohody o pracovní činnosti však mohou zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu na základě § 77 odst. 1 části věty ZPr. způsobem, který pro výkon*

[84] Nepostupoval-li podle odstavce 1, dovolací soud dovolání zamítne, dojde-li k závěru, že rozhodnutí odvolacího soudu je správné; jinak napadené rozhodnutí zruší.

práce pracovním poměru upravuje § 72 ZPr., ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti skončit tímto rozvázáním.“[85]

Přestože nejde o pracovní poměr jako takový, jedná se o jeden ze základních pracovněprávních vztahů (§ 3 zák. práce), kde je - stejně jako v pracovním poměru - v zájmu právní jistoty, aby si účastníci tohoto vztahu mohli o něm sjednat jistotu v době co nejkratší.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2163/2004, o neplatnosti dohod o pracovní činnosti[86]

Účastníci tohoto sporu spolu uzavřeli dne 15.11.1995 dohodu o pracovní činnosti na dobu neurčitou, na jejímž základě žalovaný přiděloval žalobci práci do doby vzniku pracovní neschopnosti žalobce v dubnu 1996. Protože počínaje květnem 1996, kdy byl uznán práce schopným, mu žalovaný další práci odmítl přidělovat, žalobce vycházeje z průměrného výdělku zjištěného za první čtvrtletí roku 1996 požadoval po žalovaném zaplacení náhrady mzdy za období od prosince 1998 do prosince 2001. Soud prvního stupně dospěl ve věci samé k závěru, že účastníci uzavřeli dne 15.11.1995 neplatnou dohodu o pracovní činnosti podle § 237 a násl. zákoníku práce[87], a dovodil, že důvodem neplatnosti dohody je skutečnost, že sjednání odměny za vykonanou práci ve smyslu § 238 odst. 1 zákoníku[88] práce je učiněno neurčitě, neboť účastníci si jako odměnu sjednali pouze „úkolovou mzdu dle dohody“. Protože však v řízení bylo zjištěno, že základní náležitosti nezbytné pro vznik pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 zák. práce[89] byly mezi účastníky sjednány, soud prvního stupně dospěl k závěru, že zde existuje pracovní poměr a že z existence

---

[85] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009 (C 8924)

[86] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2163/2004 [beck-online] 2005 [cit. 2012-01-20]

[87] Tyto ustanovení nalezneme v aktuálním zákoníku práce v §76

[88] „Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Jedno vyhotovení dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. Před uzavřením dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen postupovat podle § 1 odst. 3 až 5.“

[89] „V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout: a) druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, b) místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo), c) den nástupu do práce.“

pracovního poměru vyplývá pro žalobce nárok podle § 130 odst. 1 věty první zák. práce na náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku od května 1996, kdy žalovaný v rozporu s § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce neplnil svou povinnost přidělovat zaměstnanci práci.

Krajský soud v Ostravě změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení. Odvolací soud přisvědčil závěrům soudu prvního stupně, že dohoda o pracovní činnosti ze dne 15.11.1995 je z důvodu absence ujednání o odměně za vykonávanou činnost neplatná. Odvolací soud však vyslovil nesouhlas se závěrem soudu prvního stupně o tom, že mezi účastníky vznikl pracovní poměr, neboť ten účastníci v žádném případě nemínili uzavřít, a kromě toho, za situace, kdy byl dohodnut toliko maximální limit měsíčně odpracovaných hodin, podle názoru odvolacího soudu při absenci ujednání rozsahu pracovní činnosti v jednotlivých měsících a s přihlédnutím k okolnostem, za kterých byla dohoda o pracovní činnosti uzavírána, nelze dovozovat, že mezi účastníky vznikl pracovní poměr.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že v daném případě nemohlo jít mezi účastníky o jiný, než o pracovněprávní vztah, a že tedy byla na místě argumentace žalobce dovolávající se judikátu R 19/1977, podle něhož příslušelo posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru, jestliže byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

V tomto případě je více rozporů, především to, zda vznikl pracovní poměr či pouze dohoda o provedení činnosti. Domnívám se, že dohoda sice neplatná byla, jelikož jí chyběla podstatná náležitost, avšak ke vzniku pracovního poměru nedošlo. Ztotožňuji se tedy s rozsudkem odvolacího soudu, nikoliv s rozsudkem soudu prvního stupně.

Nejvyšší soud z uvedeného případu vylovil názor, že v případě neplatné dohody o pracovní činnosti je třeba posoudit, zda nevznikl pracovní poměr (R 19/1977), nelze bez dalšího dovozovat, že pracovněprávní vztah mezi účastníky, kdy občan pro podnikatele pracoval a za vykonávané práce byl odměňován, má bez dalšího povahu pracovního poměru. V daném případě je třeba posoudit, k čemu ve skutečnosti projev vůle účastníků směřoval a o jaký právní úkon se v době, kdy sporný dvoustranný právní úkon uzavírali, z obsahového hlediska jednalo.

Tyto dva rozsudky měly ukázat, jaké složitosti jsou spojeny s dohodou o pracovní činnosti. První případ ukázal, že ačkoliv by mělo být rozvázání pracovněprávního vztahu doručeno do vlastních rukou, nemusí být tato skutečnosti uplatněna vždy. Dle mého názoru však může docházet k nedůvěře v právo. Druhý případ je zcela odlišný. Jde především o určení, zda vznikl pracovní poměr či dohoda o pracovní činnosti. Je zde názorně ukázáno, v jakém případě dojde k neplatnosti dohody o pracovní činnosti.

4. Odměna za práci

Jedním z charakteristických rysů pracovněprávních vztahů je úplatnost. Výkonem práce se každý z nás snaží především získat finanční prostředky na obživu svou i svých blízkých. Odměna za práci však jistě není jediný stimul, proč lidé práci vykonávají. Pro některé to může být touha seberealizace, pro jiné práce s lidmi, která je naplňuje. Každý z nás má svůj důvod, proč vstupuje do pracovněprávního vztahu. Dovolím si však tvrdit, že většina lidí svou práci bere především jako zdroj příjmů, díky kterým si může dopřát věci, po kterých touží. Odměna se tak stává hlavním hmotným motivem pracovního výkonu, určující do značné míry jeho ekonomické, sociální a výsledně i společenské postavení. Odměna je vlastně protihodnotou vykonané práce.[90]

Odměna poskytovaná jako ekvivalent za vykonanou práci má hluboké historické kořeny. Dostáváme se až do dob otrokářského řádu. Podle tzv. locatio conductio operarum (smlouva pracovní) se locator (svobodný člověk) zavazoval pro druhého (conductora) konat určitou práci. Conductor se naopak zavazoval platit odměnu za takto vykonanou práci. S rozvojem industrializace se od počátku 19. století rozvíjí i teorie a praxe ve mzdové oblasti. Pro zaměstnance se mzda stala jediným příjmem, díky kterému mohli uspokojovat své potřeby, z toho vyplývá fakt, že se každý snažil o dosažení co nejvyšší mzdy. Na opačné straně vztahu stál zaměstnavatel, který měl zcela opačné zájmy.[91]

Podstatou mzdy za socialismu byl fakt, že byla jevovou formou, v níž se nepřímo projevoval podíl zaměstnanců na národním důchodu. Mzda měla také současně sloužit jako regulační faktor při utváření rovnováhy na vnitřním trhu. Za socializmu se měly uplatňovat různé principy odměňování, například podle množství, kvality, kvalifikovanosti či společenského významu práce. Realita však byla odlišná. Často docházelo k deformacím mzdových systémů a k jejich přestavbám. Systém nebyl ani v různých formách příplatků či odměn. Ty byly totiž vypláceny všem zaměstnancům ve stejné výši z důvodu posílení zájmu o práci v určitém povolání, odvětví či místě. Vše záviselo na rozhodnutí

[90] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 153.
[91] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 248.

centrálních orgánů. Pro realizaci zásadní liberalizace mezd bylo zapotřebí právně upravit systém kolektivního vyjednávání a zrušit všechny podzákonné normy upravující odměňování. Jelikož však nebylo možné čekat na dobu, kdy se celkově upraví pracovněprávní vztahy, vyčlenila se právní úprava odměňování na určitou dobu ze zákoníku práce. Vznikl tak zákon o mzdě[92], jímž bylo zrušeno zhruba 400 právních předpisů upravujících poskytování mzdy ve všech podnikatelských subjektech.[93] I pro ostatní zaměstnavatele bylo třeba upravit nový systém odměňování. A tak byl přijat zákon o platu.[94] Oba tyto zákony byly již zrušeny a jejich úprava přesunuta do zákoníku práce.

4.1 Funkce odměny

Jak jsem již uvedla výše, většina z nás vstupuje do pracovněprávního vztahu především z důvodu odměny. Odměňovaní zaměstnanců však plní i řadu jiných funkcí, na které se v této kapitole zaměřím. Odměna za práci se totiž vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. I za ně člověk očekává příjem, který mu umožní úhradu jeho životních nákladů, popřípadě také úhradu potřeb jeho rodiny.

Mezi hlavní funkce odměny za práci bych zařadila především funkci:

- stimulační či motivační
- regulační
- kompenzační
- alimentační (zabezpečovací, sociální)[95]

Tento výčet je pouze příkladný, jedná se však o nejvýznamnější funkce odměny. V praxi se často tyto funkce propojují, žádná z nich nepůsobí odděleně. V různých etapách života se dostává do popředí vždy jiná funkce odměny. Po dokončení školy bude pro nás jistě na prvním místě funkce alimentační, tedy zabezpečovací, kdy jde především o schopnost uživení se. Postupem času

[92] Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku
[93] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 248.
[94] Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech
[95] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 296.

můžeme odměnu brát jako motivaci k podání většího výkonu. Nyní bych se tedy ráda blíže zaměřila na jednotlivé funkce a jejich charakteristiku.

První z funkcí odměny je funkce stimulační či motivační. Tato funkce působí na chování obou subjektů pracovněprávního vztahu, neboť její význam spočívá ve spojení určité formy odměny s pracovním výkonem. Odměna se tak stává významným nástrojem, jakým může zaměstnavatel v rámci svých vnitropodnikových záměrů ovlivnit chování zaměstnance. Proto je odměna za práci často vnímána jako jeden z nejúčinnějších nástrojů řízení pracovního procesu. Mzda či plat jsou často nejvýznamnější nákladovou položkou ve většině podniků či organizací. Je tak zaměstnavatelovým zájmem poskytovat odměnu takovým způsobem, aby chování zaměstnanců bylo cíleně usměrňováno, aby byli motivováni či stimulováni k výkonům co nejvyšším a současně nejkvalitnějším, tzn. aby zaměstnanci byli na jejich dosažení hmotně zainteresováni.[96] Způsob stanovení mzdových náležitostí v závislosti především na dosaženém vzdělání, obtížnosti práce a odpovědnosti zaměstnance za výsledek práce, motivuje rovněž ke zvyšování kvalifikace a zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců.

Regulační funkce mzdy se projevuje jak v rovině vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak i vně těchto vztahů tím, že odměna za práci představuje tržní hodnotu práce u určitého zaměstnavatele nebo v určitém regionu. V tržním hospodářství mzda reguluje částečně nabídku či poptávku po určitých profesích, determinuje zájem budoucích zaměstnanců a zaměstnavatelů, ovlivňuje i smluvní volnost při sjednávání odměny za práci a také především limituje zaměstnavatele při určování její výše. Pominout nelze ani regulační funkci z pohledu celkového objemu mezd vyplacených v určitém podniku. Výše mezd totiž velmi ovlivňuje ekonomickou situaci podniku. Regulační funkce mzdy má také značný význam v oblasti zaměstnanosti. Mzda totiž přímo ovlivňuje rozhodování o tom, zda má být člověk zaměstnán či nikoliv.[97] Především v dnešní době je totiž pro mnohé občany výhodnější zůstat závislý na sociálních dávkách. Tímto vlastně mzda ovlivňuje celkovou úroveň nezaměstnanosti vůbec.

[96] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 156.
[97] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 297.

Mzda rovněž kompenzuje zaměstnanci to, že část svého života tráví výkonem práce. Je pravdou, že nebýt odměny za práci, většina z nás by jistě trávila život raději jinými činnostmi. Jednotlivé složky mzdy také částečně kompenzují svojí výší různá zhoršená pracovní prostředí, ve kterých zaměstnanci práci vykonávají. Mnohdy jde totiž i o jejich zdraví.

Alimentační funkci pokládám jako základní z výše vyjmenovaných funkcí. Často je nazývána také jako funkce zabezpečovací či sociální. Vychází z faktu, že mzda je často cílem, k jehož dosažení zaměstnanec pracovněprávní vztah navazuje. Zároveň jde také o vytvoření prostředků pro udržení určité životní úrovně. K naplnění této funkce napomáhá také právní úprava. Jedná se zejména o stanovení minimální výše mzdy, ochranu při platební neschopnosti zaměstnavatele či poskytování náhrad při různých překážkách v práci a o dovolené.[98]

Jak jsem již uvedla výše, všechny vyjmenované funkce odměny za práci se navzájem ovlivňují a prolínají. Mzda je tedy základním motivačním prvkem pracovněprávního vztahu, jinak tomu není ani u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.2 Rozlišení pojmů mzda a plat

Mnozí lidé nevidí rozdíl mezi slovem plat a mzda. Tyto slova berou jako synonyma pro odměnu, kterou dostávají za vykonanou práci. Z právního hlediska je však třeba tyto dva pojmy od sebe odlišovat, stejně tak odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Hlavním rozlišovacím faktorem jsou především zdroje, ze kterých je odměna hrazena.[99] Zdroje rozlišujeme na veřejné a soukromé, tím pádem je asi jasné, že jeden pojem se bude vztahovat na zaměstnavatele vyplácející odměnu z veřejných zdrojů, druhý ze soukromých zdrojů. Nyní se tedy zaměřím blíže na charakteristiku těchto dvou pojmů.

Nejprve se podívám na vymezení pojmu plat. Plat je dle zákoníku práce poskytován převážně z veřejných zdrojů. Přesné vymezení zaměstnavatelů, od kterých zaměstnanec obdrží plat, je vymezen v zákoníku práce v části šesté.[100]

---

[98] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 298.
[99] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 260.
[100] Ustanovení § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Plat je tedy peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

a) stát
b) územní samosprávný celek
c) státní fond
d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů
e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona[101]

Novelizací zákoníku na konci roku 2012 byly z výše uvedeného výčtu vyškrtnuty veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. V těchto zařízeních se tedy od nového roku setkávají zaměstnanci pouze s pojmem mzda. Na první pohled je tedy zřejmé, že plat je uplatňován především u veřejných institucí.

Plat u výše uvedených zaměstnavatelů se poskytuje všem zaměstnancům bez ohledu na druh práce, který vykonávají. Jde zde však jedna výjimka, a to u peněžitého plnění poskytovaného těmito zaměstnavateli (především státem) občanů cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky. Úprava v platových předpisech je kogentní a pro odlišnou úpravu je zde velmi malý prostor. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce písemný platový výměr, který obsahuje informace o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen. Nejsou-li termín a místo výplaty sjednány ve smlouvě či vnitřních předpisech organizace, musí být tyto údaje rovněž v platovém výměru. Každou změnu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci sdělit nejpozději v den, kdy změna nabyla účinnosti.[102]

Jak jsem již zmínila, pro určení výše platu se využívají platové tabulky, ve kterých nalezneme 16 platových tříd. Zařazení do správné platové třídy je poměrně snadné. Pracovník musí splňovat konkrétní kvalifikaci pro danou pozici

[101] Ustanovení § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[102] SPIRIT, M. et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 144.

a dále dosáhnout alespoň předepsaného vzdělání. Například první platová třída patří zaměstnanci se základním vzděláním, naopak poslední, tedy šestnáctá, vysokoškolsky vzdělaným lidem. Důležitý je také platový stupeň. Pro zařazení do platového stupně je klíčová doba započitatelné praxe.[103] Více se platu věnovat nemá pro tuto práci zásadní význam, i když problematika je to také velmi zajímavá. Základním předpisem, kterým se řídí platové poměry, je nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.[104]

Druhým typem odměňování je mzda. Mzda je obecně pojata jako ekvivalent za vykonanou práci v pracovním poměru. V návaznosti na funkci mzdy, která je hlavním účelem, pro který zaměstnanec vstupuje do pracovního poměru, je zaměstnavateli uložena povinnost, aby mzda byla sjednána, určena či stanovena před začátkem výkonu práce. Mzda je buď peněžité plnění, nebo plnění peněžité hodnoty, tzv. naturální mzda. Mzdou naopak nejsou dílčí plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, jako jsou například náhrady mzdy, cestovní náhrady, odstupné či odměna za pracovní pohotovost. Výše mzdy se odvíjí od složitosti vykonávané práce, odpovědnosti, namáhavosti nebo dosaženého výsledku.[105]

Mzdu je možno sjednat:

- v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě či jiné smlouvě
- jednostranným opatřením zaměstnavatele, tedy stanovením ve vnitřním předpise nebo ve mzdovém výměru.

Zakládá-li mzdový výměr právo zaměstnance na nižší plnění, než vyplývá ze smlouvy či z vnitřního předpisu, je dotčená část neplatná. Stanovení mzdy ve vnitřním předpise zaměstnavatele je praktické zejména u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců, u kterých nepůsobí odborová organizace.[106] Při sjednávání mezd v kolektivních smlouvách je nutné dodržet obecný postup stanovený v zákoně č. 2/1991, o kolektivním vyjednávání.

[103] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 311.
[104] Předpis č. 564/2006 Sb. Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
[105] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 154
[106] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 262
.

Mzda může mít několik forem, které se utváří v závislosti na výsledcích práce zaměstnance či na jejich osobním přínosu na výsledku práce.

Mezi nejčastěji používané formy mzdy řadíme:

- *časovou mzdu* – součin mzdové sazby a počtu odpracovaných jednotek za dané období
- *úkolovou mzdu* – mzda závislá na výkonu
- *podílovou či také provizní mzdu* – podíl na výkonech vyjádřený peněžně
- *smíšenou mzdu* - kombinace časová, úkolové nebo podílové
- *prémie*
- *odměny* (bonusy)
- *přípatky* – za nestandardní pracovní podmínky
- *osobní ohodnocení*
- *účast na hospodářském výsledku organizace*[107]

Výčet nejčastějších forem mzdy jsem zde uvedla především z důvodu lepší orientace v problematice, mnozí z nás by například účast na hospodářském výsledku nebrali ani jako jednu z forem mzdy.

Posledním typem odměn je odměna z dohody, které se budu věnovat samostatně v kapitole, jelikož dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v této práci stěžejním bodem. Předtím bych však ráda krátce zmínila problematiku minimální mzdy, jelikož i u dohod konaných mimo pracovní poměr je tento pojem velmi podstatný.

4.1 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout za vykonanou práci. Podstatou institutu minimální mzdy je regulační zásah do liberálního formování mezd jako ceny práce utvářené pod vlivem tržních faktorů na konkrétním trhu práce. Institut minimální mzdy se začal šířeji uplatňovat v první třetině 20. století. Impulzem byly iniciativy Mezinárodní organizace práce, která přijala několik úmluv právě o minimální mzdě.[108] Minimální mzda tedy vznikla jako ochrana zaměstnance před tlakem

[107] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 312.
[108] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 251.

zaměstnavatele snížit mzdu zaměstnance na co nejnižší úroveň, neboť pozice zaměstnavatele na trhu práce byla a je i v současné době vždy silnější než pozice zaměstnance.

Hlavní funkcí minimální mzdy je především ochrana zaměstnanců a jejich disponibilního příjmu. Minimální mzda je tedy označení nejnižší odměny, kterou musí obdržet zaměstnanec za závislou práci. Nerozlišuje se zde, zda je zaměstnanec odměňován mzdou, platem či zda se jedná o odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.[109] Minimální mzda se však ještě před několika lety nevztahovala na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V právní úpravě minimální mzdy totiž došlo 1. ledna 2007 k některým změnám. Zásadní spočívala v tom, že se nově vztahuje právě i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ani kvalita či druh práce není rozlišujícím faktorem. Na minimální mzdu má tak nárok každý zaměstnanec vykonávající závislou práci.

Výši základní sazby minimální mzdy stanoví vláda nařízením.[110] V případě, kdy by mzda zaměstnance nedosáhla stanovené minimální výše, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu, přičemž však není rozhodující, z jakého konkrétního důvodu byla mzda zaměstnance nižší než požadovaná minimální mzda. Do mzdy a platu se nezahrnuje odměna za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém prostředí, za práci v noci, ve svátek či v sobotu a neděli.[111]

Dle nařízení vlády základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc. Toto nařízení je účinné již od roku 2007. V dnešní době je však minimální mzda velmi diskutovaným tématem. V těchto dnech poslanci horlivě diskutují o zvýšení minimální mzdy alespoň o 500 Kč. Zda tento návrh projde, či nikoli, je otázka budoucnosti. Osobně si myslím, že i přes vzrůstající nezaměstnanost je návrh ministryně sociálních věcí logickým krokem. Ceny služeb i zboží roste, avšak platy již delší dobu stagnují. Nedomnívám se, že zvýšení minimální mzdy by vedlo ke zvýšení nezaměstnanosti. Aktuální výše minimální mzdy, tedy 8000 Kč,

[109] Ustanovení § 111, odst.1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[110] Předpis č. 567/2006 Sb. Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
[111] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 308.

je platná již pátým rokem. Dle mého názoru je tedy čas na její zvýšení. Samotná částka 8000 Kč v dnešní době nepokryje mnohdy ani nájemné. Zajímavostí pro mne bylo zjištění, že například v roce 2000 činila minimální mzda pouhé 4000 Kč.

Na minimální mzdu jsem se zaměřila především z důvodu toho, že i při sjednávání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se musí brát v úvahu také toto vládní nařízení. Nelze si totiž sjednat odměnu, která by byla pod hranicí částky stanovené nařízením. Více o odměnách z dohod v následující kapitole.

4.2 Odměna z dohody

Výše odměny se sjednává v dohodě o provedení práce, ale i v dohodě o pracovní činnosti. Při sjednávání odměny je zde větší smluvní volnost, avšak na druhou stranu také menší míra ochrany, protože jde často jen o doplňkovou formu zabezpečování prostředků na životní náklady zaměstnance. Přesto však nelze, jak jsem již uvedla výše, sjednat odměna nižší, než činí příslušná sazba minimální mzdy. Nesmí být také porušen princip rovnosti v odměňování.[112] Tento princip se vztahuje na oba typy dohod, tedy jak na dohody o pracovní činnosti, tak na dohodu o provedení práce.

Právě odměně z dohody o provedení práce a především jejímu vyplácení se věnuje rozsudek Nejvyššího správního soudu[113], z něhož vyplynulo závazné rozhodnutí tohoto soudu č. 2638. *„Dohoda, která váže vyplacení odměny na splnění nejisté podmínky v budoucnu nezávislé na vůli potenciálního zaměstnance, není dohodou o provedení práce ve smyslu § 75 zákoníku práce z roku 2006 a nezakládá pracovněprávní vztah, neboť závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu.“*

Toto rozhodnutí má chránit zaměstnance před zaměstnavatelem, především tedy jeho nárok na odměnu za práci. Dle mého názoru je tato úvaha soudu správná, jelikož stanovit si podmínky, které nemůže zaměstnanec svou vůlí

[112] HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 277.
[113] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23.03.2012, čj. 4 Ads 175/2011 – 92 (R č. 2638/2012)

splnit, je v právním státě nejen neetické, ale především nespravedlivé. Zákon totiž vylučuje, aby závislá práce v pracovněprávním vztahu byla konána bez úplaty, ale rovněž stanoví, že mzda, plat či odměna z dohod, které nás především v této práci zajímají, jsou plněním za výkon práce, nikoliv plněním za pouhou existenci pracovněprávního vztahu. Z uvedeného tedy plyne, že pracovněprávní vztah bez úplaty nemůže vůbec vzniknout.

Účastníky výše zmíněného rozsudku[114] je žalobkyně, Mgr. R. D., a žalovaný Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce v Olomouci rozhodnutím ze dne 29. 4. 2010 podle § 30 odst. 1 písm. b) a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb.[115], o zaměstnanosti, vyřadil žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 19. 1. 2009 z důvodu nesplnění podmínky pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání stanovené v § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti a oznamovací povinnosti podle § 27 odst. 2 téhož zákona. Žalovaný rozhodnutím ze dne 30. 8. 2010 odvolání žalobkyně zamítl a rozhodnutí správního orgánu prvního stupně potvrdil. V odůvodnění rozhodnutí žalovaný uvedl, že žalobkyně začala ode dne 10. 1. 2009 vykonávat činnost pro občanské sdružení Art Language na základě ústně uzavřené dohody o provedení práce.

Ze spisové dokumentace vyplynulo, že se o jmenovaném občanském sdružení zmínila úřadu práce až dne 4. 3. 2009, a to pouze v souvislosti s tím, že má u něj v jednání místo od března do dubna 2009. Skutečnost, že žalobkyně sepsala dohodu o provedení práce s Art Language až v dubnu 2009, nemůže mít vliv na to, že fakticky začala vykonávat činnost pro toto občanské sdružení již dne 10. 1. 2009. Konstatoval, že žalobkyně nesplnila povinnost oznámit do 8 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o provedení práce výkon této činnosti a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši odměny podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Tuto svou povinnost nesplnila, přestože je tato povinnost uvedena v bodu 10 tiskopisu základního poučení uchazeče

---

114 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23.03.2012, čj. 4 Ads 175/2011 – 92 [beck online] 2012 [cit. 2012-01-28]

115 „Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů *1.* nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3, nebo *2.* ve lhůtě stanovené v § 27 odst. 2 neoznámí krajské pobočce Úřadu práce osobně nebo písemně další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu“

o zaměstnání, jehož převzetí stvrdila svým podpisem. Žalovaný tak dospěl k závěru, že se žalobkyně dostatečně neřídila základním poučením uchazeče o zaměstnání, a nemohl proto její námitky akceptovat. V této fázi již nesdílím stejný názor s úřadem práce. Žalobkyně nemohla v tomto okamžiku vědět, zda práci začne vykonávat či nikoliv. Příslib ještě neznamená to, že práci fakticky dostane.

V podané žalobě žalobkyně uvedla, že dne 6. 1. 2009 požádala úřad práce o zprostředkování zaměstnání a na základě své žádosti byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Již v okamžiku zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání oznámila úřadu práce, že jí občanské sdružení Art Language poskytlo příslib zaměstnání, pokud získá finanční prostředky z grantu. Současně oznámila, že do doby, než jí vznikne pracovněprávní vztah k Art Language, bude pro toto občanské sdružení vykonávat dobrovolnickou činnost bez nároku na odměnu. Dále uvedla, že dne 24. 4. 2009 uzavřela s tímto občanským sdružením dohodu o provedení práce, podle níž měla obdržet částku 4000 Kč za každý měsíc od ledna 2009. O uzavření této dohody informovala úřad práce dne 29. 4. 2009, tedy do 8 dnů ode dne uzavření této dohody v souladu s § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Souhlasila s tím, že pro občanské sdružení vykonávala činnost od 10. 1. 2009 na základě ústní dohody bez nároku na odměnu, avšak nesouhlasila s interpretací žalovaného, že tato činnost je automaticky prací a že ústní dohoda je automaticky ústně uzavřená dohoda o provedení práce.

Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 22. 7. 2011 žalobu zamítl. V odůvodnění tohoto rozsudku soud uvedl, že žalobkyně pro občanské sdružení vykonávala činnosti při vedení účetnictví, inventarizaci účtu a zpracování daňového přiznání, což nelze podřadit pod dobrovolnickou činnost.

Z obsahu správního spisu Nejvyšší správní soud zjistil, že stěžovatelka podala dne 6. 1. 2009 žádost o zprostředkování zaměstnání. V záznamu z jednání ze dne 4. 3. 2009 je uvedeno: *„místo v jednání 3-4/2009 Art Language trvá“*. Ze záznamu z jednání ze dne 29. 4. 2009 plyne, že stěžovatelka doložila dohodu o provedení práce uzavřenou dne 24. 4. 2009 s nástupem od 10. 1. 2009, kdy se dosud jednalo o dobrovolnickou práci v neziskové organizaci bez nároku na mzdu. Předmětem soudního přezkumu v projednávané věci bylo, zda stěžovatelka byla vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání od 19. 1. 2009 v souladu se zákonem o zaměstnanosti. V projednávané věci musel nejprve Nejvyšší správní

soud jako předběžnou otázku posoudit, zda ústní dohoda, kterou stěžovatelka uzavřela na počátku ledna s občanským sdružením Art Language, byla dohodou o provedení práce.

Dohodu o provedení práce ze dne 24. 4. 2009, uzavřenou v písemné formě mezi stěžovatelkou a občanským sdružením Art Language, v níž je jako datum zahájení práce uvedeno 10. 1. 2009, je třeba posuzovat od ústní dohody z počátku ledna téhož roku odděleně. Pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce ze dne 24. 4. 2009 splňuje veškeré pojmové znaky závislé práce, zejména je v této dohodě vyjádřeno, že stěžovatelce za vykonanou práci náleží odměna. Stěžovatelce tedy na odměnu podle dohody o provedení práce ze dne 24. 4. 2009 vznikl nárok. Pracovněprávní vztah na základě dohody o provedení práce vznikl nejdříve dne 24. 4. 2009 a se zřetelem k tomuto závěru se musí posoudit, zda stěžovatelka porušila jí stanovenou povinnost, či nikoliv. Nejvyšší správní soud shrnuje, že dohoda, která váže vyplacení odměny na splnění nejisté podmínky v budoucnu nezávislé na vůli potenciálního zaměstnance, není dohodou o provedení práce ve smyslu § 75 zákoníku práce a nezakládá pracovněprávní vztah, neboť závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu. Ústní dohoda z počátku ledna 2009 uzavřená mezi stěžovatelkou a občanským sdružením Art Language tudíž nebyla dohodou o provedení práce. Stěžovatelka tak od 10. 1. 2009 pro občanské sdružení Art Language nevykonávala činnost na základě dohody o provedení práce, a neměla tak povinnost uvedenou ústní dohodu úřadu práce oznámit do 8 kalendářních dnů ode dne jejího uzavření. Skutková podstata vymezená v § 30 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti nebyla naplněna, neboť stěžovatelka povinnost stanovenou v § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti neporušila, a proto nemohla být k datu 19. 1. 2009 vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání.

Z tohoto rozsudku tedy vyplynulo výše citované rozhodnutí o vyplacení odměny závisející na nejisté podmínce v budoucnu. I dle mého názoru tedy nelze usuzovat, že dohoda o provedení práce vznikla již v lednu, jelikož závislou práci nelze vykonávat bez nároku na odměnu.

Tento rozsudek je tedy jasným konkretizováním faktu, že za každou vykonávanou práci náleží zaměstnanci odměna.

5. Daňová problematika a odvody pojistného na zdravotním a sociálním zabezpečení

S dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr úzce souvisí také daňová problematika. Z jaké dohody je nutno odvádět daň se pokusím vysvětlit v následující kapitole. Obdobně tomu bude také u pojistného na zdravotním a sociálním zabezpečení.

5.1 Daňová problematika

Obecně můžeme říct, že daň je povinná, zákonem určená platba do veřejného rozpočtu. Je to neúčelová platba, neekvivalentní nenávratná platba, ze které není nárok na protiplnění. Platby se pravidelně opakují buď v časových intervalech, nebo při stejných okolnostech. Důvodem existence daní je nutnost získat prostředky na financování veřejného sektoru. Daňový systém v České republice tvoří daně přímé a nepřímé.[116]

Přímé daně:

a) důchodové
   - daň z příjmu fyzických osob – 15% sazba
   - daň z příjmu právnických osob – 19% sazba

b) majetkové
   - daň z nemovitostí
   - silniční daň

c) převodové
   - daň z převodu nemovitostí
   - daň dědická
   - daň darovací

[116] BAKEŠ, M., KARFÍKOVÁ, M., KOTÁB, T., MARKOVÁ, H. a kol. *Finanční právo*. 5. upravené vydání. Praha: C.H. Beck, 2009, s. 157.

Nepřímé daně:

a) univerzální daň
   - daň z přidané hodnoty – snížená sazba 15%, základní sazba 21%

b) selektivní daň
   - spotřební daň

c) ekologická daň

V této práci mě bude zajímat především daň z příjmů fyzických osob, tedy jedna z důchodových daní, která úzce souvisí s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Než se však zaměřím na propojení daní a dohod, vymezím si ještě některé pojmy důležité k pochopení celé problematiky. Jedním z nich jsou především daňové subjekty.

Daňový subjekt je osoba, která je dle zákona povinna odvádět nebo platit daň. Tyto subjekty lze rozdělit na plátce a poplatníka. Plátce je daňový subjekt, který je ze zákona povinen odvést do veřejného rozpočtu daň vybranou od jiných subjektů či sraženou jiným poplatníkům pod svou majetkovou odpovědností. Plátce sice daň odvádí, avšak tento odvod nesnižuje jeho disponibilní zdroje. Při některých výběrech daně je daň z technického důvodu vybírána prostřednictvím plátce daně, děje se tak především u daní důchodového typu. Tomuto typu výběru se říká srážka daně u zdroje. Výběr pomocí plátce by měl být efektivnější, rychlejší, měl by minimalizovat daňové uniky a snížit administrativní náklady. Zda tomu tak je či není je však druhá otázka. Je sice pravdou, že tento výběr urychluje tok peněžních prostředků do veřejných rozpočtů, avšak i při takovémto výběru daně se nelze plně vyhnout daňovému úniku. Poplatník daně je daňový subjekt, jehož předmět daně, tedy příjem či majetek, je dani podroben. Je tedy nositelem daňového břemena, tedy ten, komu se krátí disponibilní zdroje.[117]

Dalším důležitým pojmem je zdaňovací období. Je to interval, za který se stanovuje základ a výše daně a daň se také hradí. V daňové soustavě ČR máme také daně bez zdaňovacího období. Jsou jimi daně, které se pravidelně neopakují,

[117] JÁNOŠÍKOVÁ, P., MRKÝVKA, P., TOMAŽIČ, I. a kol. *Finanční a daňové právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. s. 300.

tedy např. daň dědická, kterou je poplatník nucen zaplatit pouze za určitých okolností. Nedá se tedy říci, že by se platila opakovaně, každé zdaňovací období.

Důležitým pojmem, spojovaným především s daní z příjmu fyzických osob, je prohlášení o dani z příjmů. Prohlášení je formulář, který je poplatník daně z příjmů fyzických osob povinen podepsat každoročně nejpozději do 15. února nebo do 30 dnů po nástupu do zaměstnání.[118] Formulář slouží k uplatnění daňového zvýhodnění. Podpisem růžového dvojlistu "Prohlášení poplatníka DPFO ze závislé činnosti" potvrzuje zaměstnanec zaměstnavateli, že u něj uplatňuje nezdanitelné částky a slevy na dani. Formulář také slouží k nahlášení veškerých změn rozhodných pro uplatnění nároku či ukončení poskytnutí slev na dani a daňového zvýhodnění. Uplatněním nezdanitelných částek či slev dostane zaměstnanec větší čistou mzdu než by tomu bylo, kdyby prohlášení nepodepsal. Pozor si však musí dát každý zaměstnanec na fakt, že tento formulář lze podepsat na jedno období pouze u jednoho zaměstnavatele. Jinak řečeno, slevy na dani si lze uplatnit pouze jednou. Změní-li poplatník v průběhu kalendářního měsíce zaměstnavatele, může pro účely výpočtu zálohy na daň podepsat Prohlášení dle § 38 k odst. 4 DZ na další část kalendářního měsíce též u nového zaměstnavatele, a to v zákonné lhůtě do 30 dnů po nástupu do zaměstnání. Měsíční slevu na dani dle 35 ba DZ, měsíční daňové zvýhodnění může poplatníkovi poskytnout pouze jeden z nich a činí tak zpravidla ten, od kterého poplatník odchází.[119] Zákon o dani z příjmů přímo dále stanoví, že „*plátce daně, u kterého poplatník podepsal prohlášení podle odstavce 4, provede výpočet daně, roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění a současně přihlédne k nezdanitelným částkám ze základu daně podle § 15 a ke slevě na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b*“[120] Nezdanitelné částky dle § 15 jsou například dary poskytnuté obcím, zaplacené úroky z úvěru ze stavebního spoření, příspěvek na penzijní připojištění v maximální výši 12 000 Kč ročně aj.

[118] Ustanovení § 38k, odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

[119] ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012.* Olomouc: ANAG, 2012. s. 257.

[120] Ustanovení §38k, odst. 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Ke všem skutečnostem prokázaným zaměstnancem plátci se přihlédne od měsíce následujícího po změně. Při narození dítěte a prokázání této skutečnosti přihlédne k této skutečnosti plátce již v měsíci, kdy se dítě narodilo. Není-li však uplatnění nároku včetně podpisu Prohlášení provedeno včas, náleží odpočet nebo daňové zvýhodnění až od měsíce následujícího po uplatnění a zpětně lze odpočty a daňové zvýhodnění požadovat až v rámci ročního zúčtování nebo v daňovém přiznání.[121]

V této práci je stěžejní především daň z příjmů fyzických osob. Základ daně pro výpočet měsíční zálohy zaměstnance na daň lze nalézt v § 38h odst. 1 ZDP.[122] Jde o úhrn příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků zúčtovaný nebo vyplacený za kalendářní měsíc, vyjma příjmů zdanitelných daní vybíranou srážkou sazbou daně podle § 36 a příjmů, které nejsou předmětem daně, snížený o částky, které jsou od daně osvobozeny, a zvýšený o povinné zdanění odměn z dohod u zaměstnance záleží na tom, zda poplatník podepíše nebo nepodepíše Prohlášení k dani podle § 38k odst. 4 ZDP. Důležitý faktor hraje také výše odměny, kterou obdrží zaměstnanec konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V prvé řadě je důležité si říci, že daň je zaměstnanec povinen odvést jak z dohody o provedení práce, tak i z dohody o pracovní činnosti. V následujících odstavcích nastíním několik skutečností, z kterých vyplývá, kdy je zaměstnanec povinen zaplatit daň.

Zaměstnanec nepodepíše Prohlášení a obdrží odměnu do 5 000 Kč včetně

Pokud zaměstnanec Prohlášení nepodepíše, zaměstnavatel srazí a odvede na finanční úřad srážkovou daň z odměny ve výši 15 % (viz § 6 odst. 4 Zákona o daních z příjmů). Takový příjem již zaměstnanec nikde neuvádí a má vyřešenu veškerou daňovou povinnosti, která mu z dohody vyplývá. Když zaměstnanec nepodepíše prohlášení k dani, znamená to, že si nemůže uplatit žádnou slevu na

[121] ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012.* Olomouc: ANAG, 2012. s. 257.
[122] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

dani. Prohlášení k dani lze za dané období podepsat vždy pouze u jednoho zaměstnavatele, na to je potřeba pamatovat. Např. při práci na dohodu o provedení práce uzavřenou a provedenou v srpnu pro dva zaměstnavatele lze podepsat prohlášení k dani pouze u jednoho z nich.

Zaměstnanec podepíše Prohlášení a obdrží odměnu do 5 000 Kč včetně

Vypočtenou měsíční zálohu na daň odvede plátce daně, u kterého poplatník podepsal na příslušné zdaňovací období prohlášení k dani podle § 38k odst. 4 ZDP. Zaměstnavatel ji však nejprve sníží o prokázanou částku měsíční slevy na dani[123] (měsíční sleva na dani na poplatníka, na invaliditu a na studenta) a následně o prokázanou částku měsíčního daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti. K ostatním slevám, jako je například sleva na manžela/ku[124] se v tuto chvíli nepřihlíží. Tato sleva se uplatňuje až při ročním zúčtování záloh. Odměna z dohod je ale většinou menší než slevy daně na Prohlášení, takže záloha daně často vyjde nulová. Po konci roku vydá zaměstnavatel zaměstnanci Potvrzení o příjmu a ten poté zahrne tyto odměny do svého daňového přiznání nebo do zúčtování daně ze mzdy.

Při výpočtu měsíční zálohy by se nemělo zapomenout na jedno pravidlo. Je-li základ pro výpočet zálohy nižší než 100 Kč, zaokrouhluje se na celé koruny. Při základu vyšším jak 100 Kč se uplatní zaokrouhlování na celé stokoruny nahoru.[125]

Zdanění odměny nad 5 000 Kč

Pokud odměna z dohod přesáhne částku 5 000 Kč za měsíc, odvede zaměstnavatel za zaměstnance 15% zálohu daně z příjmů. S prohlášením je to obdobné jako u částku nepřesahující 5 000 Kč. Podepíše-li zaměstnanec u dotyčného zaměstnavatele tento formulář, sníží se tak záloha daně z příjmů i o slevy na dani. Na konci roku pak zaměstnavatel vydá zaměstnanci potvrzení

[123] Ustanovení § 35ba odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
[124] Ustanovení § 35ba odst. 1 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
[125] ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012.* Olomouc: ANAG, 2012. s. 324-325.

o příjmu, které slouží zaměstnanci při ročním zúčtování daně. Pokud má totiž zaměstnanec v jednom měsíci dva příjmy zdaněné zálohovou daní, například mzdu od jednoho zaměstnavatele a odměnu za dohodu o provedení práce od jiného zaměstnavatele, musí po skončení roku podat daňové přiznání.

5.2 Pojistné na sociálním a zdravotním pojištění

Ze mzdy, platu či odměny z dohody je mimo zálohy na daň odváděno také sociální a zdravotní pojištění. Sociální pojištění je část mzdy zaměstnanců, respektive příjmů osob samostatně výdělečně činných, z nichž se hradí jejich nemocenské pojištění, důchodové pojištění, ale i pojistné na sociální zabezpečení, tedy příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.[126] U zaměstnanců hradí obecně větší část ze sociálního pojištění zaměstnavatelé. Obecnou právní úpravu sociálního pojištění nalezneme v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné je příjmem státního rozpočtu. Dle § 4 se výše pojistného stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období. Pojistné za kalendářní měsíc je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Pojistné se odvádí na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

S pojistným je také spojeno právo promlčení. „*Právo předepsat dlužné pojistné se promlčuje za 10 let ode dne splatnosti. Byl-li proveden úkon ke zjištění výše pojistného nebo jeho vyměření, plyne nová promlčecí lhůta ode dne, kdy se o tom plátce pojistného dozvěděl. Právo vymáhat pojistné se promlčuje za 10 let od právní moci platebního výměru, jímž bylo vyměřeno. Promlčecí doba neběží po dobu řízení u soudu*.“[127] Dle mého názoru případů, kdy by bylo právo na dlužné pojistné promlčeno, u nás moc není. Česká správa sociálního zabezpečení si pomocí svých pracovníků vše pečlivě hlídá. Přesto je však dobře, že zákon i na tuto situaci pamatuje.

[126] SPIRIT, M. et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 311.

[127] Ustanovení § 18 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zdravotní pojištění je povinné pro každého občana České republiky. Buď si ho hradí sám, nebo je za něj placeno státem, jako je tomu například u dětí, studentů a třeba důchodců. Každý pojištěný má nárok na bezplatnou základní zdravotní péči. Zdravotní pojištění je určené k úhradě nákladů zdravotní péče. Plně jsou hrazeny nezbytné lékařské úkony, léky a zdravotnický materiál. Zdravotní pojištění však nemá nic společného s výplatou nemocenského pojištění, to je hrazeno z pojištění sociálního.[128] Mnozí však tyto pojmy zaměňují.

Zdravotní pojištění upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souv. zákonů. Pojistné se platí zdravotní pojišťovně, u které je pojištěnec pojištěn. Dle § 8, odst. 2 zákona o veřejném pojištění vzniká povinnost zaměstnavatele platit část pojistného za své zaměstnance dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a zaniká dnem skončení zaměstnání. U zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti vzniká povinnost platit pojištění v den, ve kterém poprvé po uzavření dohody o pracovní činnosti zaměstnanec začal vykonávat sjednanou práci. Za den ukončení zaměstnání se považuje den, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána, u zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce se postupuje obdobně.[129]

U pojistného na sociálním a zdravotním pojištění musíme rozlišovat, zda se jedná o dohodu o provedení práce či o dohodu o pracovní činnosti.

Dohoda o provedení práce:

Od 1. 1. 2012 nastala změna v dohodě o provedení práce. Rozhodne-li se zaměstnavatel zaměstnat osobu na dohodu o provedení práce, musí počítat s tím, že od určité částky je povinen za něj odvádět zdravotní a sociální pojištění. Do výdělku nepřesahujícího 10 000 Kč měsíčně se zdravotní ani sociální pojištění neplatí. V předchozí úpravě bylo totiž stanoveno, že se zdravotní ani sociální

[128] SPIRIT, M. et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 311.
[129] Ustanovení § 8, odst. 2 d) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

pojištění z dohody o provedení práce neplatilo. Nebyla zde stanovena žádná výše odměny, která by zakládala povinnost pojištění platit.

Pro účely zdravotního pojištění se za zaměstnance považuje osoba činná na základě dohody o provedení práce, pokud v kalendářním měsíci dosáhne příjmu ve výši částky, jež je podmínkou pro účast na nemocenském pojištění. Tato částka je stanovena dle § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou povinni účastnit se nemocenského pojištění, jestliže splňují podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., (místo výkonu zaměstnání) a byl jim zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč. Na základě novelizovaného ustanovení § 5 písm. a) bodu 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, budou osoby činné na základě dohody o provedení práce od 1. 1. 2012 považovány pro účely zdravotního pojištění za zaměstnance, dosáhnou-li v kalendářním měsíci příjmu alespoň 10 001 Kč.[130]

Vzhledem k tomu, že u dohod o provedení práce není v oblasti zdravotního pojištění právní opora pro sčítání příjmů z jednotlivých dohod o provedení práce, posuzuje se každá dohoda odděleně.

Dohoda o pracovní činnosti:

Pro účely zdravotního pojištění se za zaměstnance považuje osoba činná na základě dohody o pracovní činnosti, pokud v kalendářním měsíci dosáhne započitatelného příjmu, který stanový vyhláška č. 286/2011 Sb. Od 1. 1. 2012 se částka započitatelného příjmu zvýšila na 2 500 Kč. Do roku 2011 byl tento limit 2 000 Kč. Pokud tedy měsíční příjem z dohody o pracovní činnosti nepřesáhne částku 2 499 Kč, zdravotní pojištění se neodvede. Stejně jako u dohod o provedení práce ani u dohod o pracovní činnosti není právní opora pro sčítání příjmů z jednotlivých dohod o pracovní činnosti a každá dohoda o pracovní činnosti se posuzuje odděleně. Uzavřít více dohod o pracovní činnosti není v praxi

[130] Dohoda o provedení práce: [online] 2012 [cit. 2012-01-30]. Dostupné z: http://www.vzp.cz/uploads/document/dohoda-o-provedeni-prace.pdf

nic neobvyklého. Velmi často například uklízečka vykonává činnosti u více zaměstnavatelů najednou. U žádného však měsíční odměna nepřesáhne 2 500 Kč, což znamená, že požadovanou částku nepřesáhla, protože se její příjmy nesčítají.[131]

Na případné zneužití dohod o pracovní činnosti a především nemocenského pojištění z této dohody se zaměřil rozsudek Nejvyššího správního soudu.[132] Z tohoto rozsudku přijal NSS závazné rozhodnutí týkající se nemocenského pojištění. Rozhodnutí zní: *„Nejde o „nahodilé jednorázové zaměstnání" pro účely vynětí z pojištění podle ustanovení § 5 písm. d) a § 6 odst. 1 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, jestliže jsou dohody o pracovní činnosti uzavírány prakticky každý měsíc, a zaměstnání se tak periodicky opakuje."* Z rozhodnutí je tedy patrné, že pokud je dohoda o pracovní činnosti uzavírána každý měsíc a zaměstnání se opakuje, nejedná se pak o nahodilé jednorázové zaměstnání, které by bylo případně vyňato z pojištění.

Tímto konstatováním bych ukončila celou práci, která je věnována dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.

[131] Dohoda o pracovní činnosti: [online] 2012 [cit. 2012-01-30]. Dostupné z: http://www.vzp.cz/uploads/document/dohoda-o-pracovni-cinnosti.pdf

[132] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.09.2004, čj. 2 As 12/2004 – 90 (R. č. 443)

Závěr

Institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je již od roku 1965 součástí pracovněprávní úpravy a následné novelizace zákoníku jej ponechaly bez podstatnějších změn až do roku 2006, resp. 2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce. Dle zákoníku práce se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr dělí na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Podle současných legislativních záměrů je zvažováno ponechání pouze jednoho typu dohod. Ve své podstatě se k tomuto kroku kloním také, sjednotila by se tak právní úprava dohod konaných mimo pracovní poměr, což by mělo být především pro zaměstnance přínosné, jelikož vyznat se v právní úpravě pracovněprávního vztahu je pro některé subjekty tohoto vztahu velmi obtížné a každé zjednodušení by jistě uvítali. Na druhou stranu by se však nemělo zapomínat na důležitost úpravy těchto vztahů a přílišná strohost by mohla právě subjektům pracovněprávního vztahu uškodit. Sama jsem zvědavá, zda se v blízké době dočkáme nové úpravy, osobně tomu nevěřím, jelikož v nedávné době prošel úpravou celý zákoník práce, a tak v blízké době nepředpokládám další výrazné změny v této oblasti.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v České republice hojně využívány a i z tohoto důvodu jsem na ně zaměřila ve své práci. Jak jsem již uvedla, mezi tyto dohody zákoník práce řadí dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Nelze s jistotou konstatovat, jaká z dohod je častěji uzavírána. Jednu skutečnost však konstatovat lze, a sice to, že dohody patří mezi základní pracovněprávní vztahy spolu s pracovním poměrem. Stejně jako u již zmiňovaného pracovního poměru se dohodami realizuje závislá práce. Někomu by se mohlo zdát, že jsou tyto dvě dohody podobné či dokonce stejné, opak je ale pravdou. Mezi těmito dvěma druhy dohod můžeme nalézt řadu rozdílů. První rozdíl je v rozsahu práce. Dohoda o pracovní činnosti stanoví max. rozsah v průměru 20 hodin týdně, kdežto dohoda o provedení práce 300 hodin ročně. Další podstatný rozdíl, který dle mého názoru hraje velkou roli při rozhodování, zda se pracovněprávní vztah založí dohodou o provedení práce či dohodou pracovní činnosti, je zdravotní a sociální pojištění. Placení těchto pojištění je totiž v obou případech závislé na výši odměny z dohod. Například u dohody o provedení práce se nutnost placení zdravotního a sociálního pojištění

odvíjí od odměny přesahující 10 000 Kč. Pro dohodu o pracovní činnosti je naopak rozhodující částka 2 500 Kč.

Za každou vykonanou práci náleží zaměstnanci odměna. Jinak tomu není ani u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výkonem práce se každý z nás snaží především získat finanční prostředky na obživu svou i svých blízkých. Odměna za práci však není jediný stimul, proč lidé práci vykonávají. Pro některé to může být touha seberealizace, pro jiné práce s lidmi, která je naplňuje. Osobně se však domnívám, že u většiny lidí hraje odměna zásadní roli při uzavírání pracovněprávního vztahu. Odměna se tak stává hlavním hmotným motivem pracovního výkonu, určující do značné míry jeho ekonomické, sociální a výsledně i společenské postavení.

Výše odměny se sjednává jak v dohodě o provedení práce, tak i v dohodě o pracovní činnosti. Při sjednávání odměny je zde větší smluvní volnost, avšak na druhou stranu také menší míra ochrany. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou často brány spíše jako doplňková forma k pracovnímu poměru, a proto i odměna z dohod je brána spíše jako vedlejší příjem. I u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se však dodržovat ustanovení týkající se minimální mzdy. Výši minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb. Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí dle na řízení 48,10 Kč za hodinu nebo 8000 Kč za měsíc. Toto ustanovení je tedy povinen dodržet každý zaměstnavatel, který zaměstnává osoby na jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V této práci jsem se zaměřila také na judikaturu týkající se dohod. Zanalyzovala jsem zde několik rozhodnutí Nejvyššího soudu či Nejvyššího správního soudu. Domnívám se, že i tyto rozsudky napomohou k bližšímu pochopení celé problematiky, což bylo cílem této práce. Skoro v žádné publikaci se totiž nevyskytuje ucelená problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Většinou v nich naleznete pouze strohý výklad o dohodách bez bližšího určení odměny, daní nebo sociálního a zdravotního pojištění. Pokud se tyto informace v publikacích vyskytují, tak pouze stroze a bez judikatury. Právě z důvodu ucelení celé problematiky jsem vypracovala tuto práci a věřím, že bude velkým přínosem.

Resume

Everybody from us can encounter with the labour law almost every day, either in an employer´s position or especially in an employee´s position. Therefore it is very important to know which laws and responsibilities can touch us in connection with employment relationship. For this reason, this work focused on a single employment relationship, to the agreement for work outside employment. The basic source is the Labour Code. In recent times there has been made an extensive changes into this Labor code. This modification includes also provisions on contracts of work just outside employment. The aim of this study was among other to clarify the changes that the amendment to the Labour Code.

To better explain the different types of agreements on work performed outside the employment relationship, I presented the initially general terminology, especially the basic characters of the agreements and comparison agreements on work performed outside an employment relationship with the classic employment relationship. Then I focused on agreements on work performed outside the employment relationship, namely contracts for work and agreement on work activities. I tried to find common, but different characters, to highlight the advantages and disadvantages and to highlight the problems that could occur at a specific agreement. In my thesis I focused on the case law from which I have chosen a few cases which are taken apart closer. Important role in labor relations also plays remuneration. And for this reason I tried to find the differences between wages, salaries and bonuses of the agreement. But with rewards are also closely related tax issues. In the thesis I have indicated the cases in which the employee is obliged to pay the tax or an advance tax. Each employee must pay premiums for social insurance from rewards, so in this work, this issue was mentioned and was completed all the problems relating to agreements on work performed outside employment.

The whole thesis should be especially beneficial in the area of agreements on work performed outside the employment relationship, because there is the whole issue comprehensively listed in one task, from the particulars when concluding agreements into necessity to pay the social and the health insurance. There are also presented interesting cases concerning precisely the agreements.

Seznam použité literatury

1. Prameny

1) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2) Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
3) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
4) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
5) Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku
6) Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech
7) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
8) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
9) Předpis č. 567/2006 Sb. Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
10) Předpis č. 564/2006 Sb. Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

2. Literatura

1) ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy komentářem k 1. 1.2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.
2) BAKEŠ, M., KARFÍKOVÁ, M., KOTÁB, T., MARKOVÁ, H. a kol. *Finanční právo*. 5. upravené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 741 s. ISBN 80-7179-431-7.

3) BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

4) BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

5) BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7

6) GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

7) GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 302 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

8) GERLOCH, A.: *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.

9) HLOUŠKOVÁ, P., JAKUBKA, J., TOMANDLOVÁ, L. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2008. 309 s. ISBN 978-80-7263-468-2.

10) HŮRKA, P. et al.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559. s. ISBN 978-80-7380-316-2.

11) HURKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech a příkladech*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 43. s. ISBN 978-80-7357-846-6.

12) JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010, 1096 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

13) JÁNOŠÍKOVÁ, P., MRKÝVKA, P., TOMAŽIČ, I. a kol. *Finanční a daňové právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 525 s. ISBN 978-80-7380-155-7.

14) KALENOVÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1988. 444. s.

15) KOTTNAUER, A., ŠTALMACH, P. *Lexikon pracovního práva.* Ostrava: Sagit, 1996. 454 s. ISBN 80-85789-43-4.

16) RANDLOVÁ, N. a kol. *50 otázek a odpovědí z pracovněprávní poradny*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 132 s. ISBN 978-80-7357-602-8.

17) SCHMIED, Z., JAKUBKA, J..: *Zákoník práce 2012 s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

18) SOBČÍK, J., *Vzory pracovněprávních dokumentů 2007*. Ostrava: Sagit, 2007. 155 s. ISBN 978-80-7208-609-2.

19) SPIRIT, M. et al.: *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

20) ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012*. Olomouc: ANAG, 2012. 574 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

3. Judikatura

1) Rozhodnutí ESD ve věci C-466/07 Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH

2) Zpráva NS ČSR ze dne 17.6.1980, sp.zn. Cpj 160/79 (R č. 27/1980)

3) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.09.2004, čj. 2 As 12/2004 – 90

4) Usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 16.11.2010, čj. 6 Ads 48/2009-87

5) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2005, sp. zn. 21 Cdo 2163/2004

6) Rozsudek Nejvyššího správní soudu ze dne 8.11.2006, 3 Ads 67/2005 – 69

7) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009

8) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23.03.2012, čj. 4 Ads 175/2011 – 92 (R č. 2638/2012)

4. Ostatní

1. Český statistický úřad: Počet osob pracujících na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve výzkumu a vývoji, dostupné leden 2013 na: http://apl.czso.cz/iSMS/ukazdet.jsp?fid=3423&strana=3
2. Finance.cz: Jak se daní dohody, dostupné únor 2013 na: http://www.finance.cz/zpravy/finance/376481-jak-se-dani-dohody-/
3. Finanční noviny: Dohoda o provedení práce – změny od 1.1.2012 dostupné únor 2013 na: http://www.financninoviny.cz/kariera/pracovni-pravo/zpravy/dohoda-o-provedeni-prace-zmeny-od-1-1-2012-cast-2-/727974
4. Nejvyšší správní soud: vyhledávání rozsudků, dostupné březen 2013 na: http://www.nssoud.cz/main0col.aspx?cls=JudikaturaExtendedSearch
5. Ústavní soud: vyhledávání rozsudků, dostupné březen 2013 na: http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx
6. Všeobecná zdravotní pojišťovna: Dohoda o pracovní činnosti, dostupné leden 2013 na: http://www.vzp.cz/uploads/document/dohoda-o-pracovni-cinnosti.pdf
7. Všeobecná zdravotní pojišťovna: Dohoda o provedení práce, dostupné leden 2013 na: http://www.vzp.cz/uploads/document/dohoda-o-provedeni-prace.pdf