

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

NATÁLIE KOVALÍKOVÁ

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Praha, srpen 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze 28. srpna 2009

.....
Natálie Kovalíková

Poděkování

Ráda bych poděkovala JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., vedoucímu této diplomové práce, za ochotné zodpovězení veškerých mých dotazů a rovněž za cenné připomínky. Můj dík také patří rodině a všem přátelům za jejich trpělivost a podporu, kterou mi v době psaní této práce poskytli.

Obsah

1. Úvod.....	1
2. Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v české právní úpravě.....	2
3. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem. .	6
4. Obecná charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	10
4.1 Omezení zaměstnavatele a zaměstnance při sjednávání dohody.....	11
4.2 Úprava dohod v ZP.....	12
5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	14
5.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele před uzavřením dohody.....	14
5.1.1 Zkušební doba.....	15
5.2 Dohoda o provedení práce.....	16
5.2.1 Obecná charakteristika.....	16
5.2.2 Povinné náležitosti dohody o provedení práce.....	18
5.2.2.1 Forma.....	18
5.2.2.2 Obsah.....	19
5.2.3 Vedlejší ujednání v dohodě o provedení práce.....	20
5.2.3.1 Konkurenční doložka.....	20
5.2.3.2 Dohoda o odpovědnosti.....	20
5.2.3.3 Smlouva o smlouvě budoucí.....	21
5.2.3.4 Odborný rozvoj zaměstnanců.....	21
5.2.3.5 Cestovní náhrady.....	21
5.3 Dohoda o pracovní činnosti.....	23
5.3.1 Obecná charakteristika.....	23
5.3.2 Povinné náležitosti dohody o pracovní činnosti.....	25
5.3.2.1 Forma.....	25
5.3.2.2 Obsah.....	27
5.3.3 Vedlejší ujednání v dohodě o pracovní činnosti.....	29
5.3.3.1 Jiné důležité osobní překážky v práci a dovolená.....	29
5.3.3.2 Další vedlejší ujednání.....	33
5.4 Odměna z dohody.....	34
5.4.1 Stejná práce, stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.....	35
5.4.2 Minimální mzda.....	36
5.4.3 Splatnost a výplata odměny z dohody.....	37
5.4.4 Průměrný výdělek.....	39
5.4.5 Zdaňování odměny z dohody.....	39
5.4.6 Srážky z příjmů.....	40
5.5 Skončení dohody.....	41
5.5.1 Dohoda o pracovní činnosti.....	41
5.5.2 Dohoda o provedení práce.....	45
6. Odpovědnost za škodu.....	46
6.1 Odpovědnost zaměstnance za škodu.....	46
6.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	47
7. Nepravidelná výpomoc a „studentské brigády“.....	49
7.1 „Studentské brigády“.....	49
7.2 Nepravidelná výpomoc v pracovním poměru.....	49
8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního a zdravotního pojištění.....	51

8.1 Pojistné na sociální zabezpečení.....	51
8.1.1 Nemocenské pojištění.....	51
8.1.2 Důchodové pojištění.....	53
8.1.3 Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.....	54
8.2 Zdravotní pojištění.....	54
9. Závěr.....	56

1. Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ač poměrně malý institut, poskytují svým účastníkům rozsáhlé možnosti. I to je jeden z důvodů, který mě vedl ve výběru své diplomové práce. ZP totiž na první pohled působí, jakoby s dohodami snad ani nepracoval. Při podrobnějším zkoumání však jeho „čtenář“ postupně objevuje, že jejich úprava se hlavně díky subsidiárnímu použití ustanovení pracovního poměru nachází téměř všude. Při ještě podrobnějším zkoumání pak většinou narazí na to, že často výklad této úpravy může být dost rozporuplný.

V této diplomové práci se především snažím jejímu čtenáři poskytnout popis platné právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a to se zaměřením právě na tyto sporná místa. Cílem práce však není ani tak vytvořit přesná řešení těchto míst, jako spíš snaha vyvodit určité relevantní závěry jejich výkladu, opírající se většinou o názory odborné veřejnosti.

Celá práce je rozdělena do 9 kapitol. V kapitole následující po úvodu, označené jako kapitola 2., je popsán historický vývoj institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a také důvody úpravy tohoto institutu právě v pracovním právu. Kapitola 3. dále podává jednoduché srovnání dohod s pracovním poměrem a má za cíl poukázat na jejich základní rozdíly. Následující kapitoly, 4. a 5., se snaží předložit nejen obecnou charakteristiku dohod, ale také poskytnout podrobný popis jejich současné platné úpravy v ZP. V posledních kapitolách je pak věnován prostor institutu odpovědnosti za škodu, některým specifickým druhům výkonu práce a nakonec je zde také nastíněn vztah dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pojištění.

2. Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v české právní úpravě

2. Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v české právní úpravě

Právní institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byl do pracovního práva zaveden 1.1.1966, zákonem č. 65/1965 Sb, zákoníkem práce. Vznik tohoto institutu byl především důsledkem změn v československém právním řádu v polovině 60. let. Díky trvalým nedostatkům pracovních sil se postupně objevovala potřeba zavést vedle pracovního poměru ještě další volnější formy zaměstnání. ZP proto zavádí nový pojem, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Už v této původní úpravě se vyskytovaly pojmy jako dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, které jsou platné dodnes. Zavedením dohod tak došlo k vytvoření nového typu pracovně-právního vztahu, který se vyznačoval volnější vazbou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nižší právní ochranou, ale naopak větší smluvní volností.

Postupem času, z důvodu obav ze zneužívání dohod k nadměrnému obohacování, se začal vytvářet složitý systém evidence a kontroly těchto vztahů a to, jak na úrovni vnitropodnikové, tak i na úrovni vnější. Větší mobilita pracovních sil si následně vyžádala nutnost přistoupit k postupnému odstraňování těchto překážek, které ji nadále v jejím postupu bránily. Postaraly se o to především novely ZP z roku 1988 a 1990.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr tak během poměrně dlouhé doby své existence hluboce zapustily kořeny v našem pracovním právu a staly se tak institutem velmi často využívaným a to nejen díky volnější úpravě, ale také vzhledem k výhodnější úpravě daní z příjmů, pojistného apod.

V současné době mají tyto dohody spíše doplňkový charakter. Jejich účelem je usnadnit zaměstnavatelům plnění pracovních úkolů a zároveň tak omezit využívání těchto vztahů pouze na výjimečné případy.¹

Dohody se také objevují i v nové podobě ZP, který byl přijat s konečnou platností 23. května 2006 Poslaneckou sněmovnou ČR. Účinnost byla stanovena od 1.1.2007.

¹ PÍCHOVÁ, I. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. 1. vyd. Brno : nakladatelství Masarykovy univerzity v Brně, 1996. 24 s.

2. Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v české právní úpravě

Kromě přepracování původní úpravy byly nově do zákoníku zakomponovány i problematiky, které se dosud nacházely pouze ve zvláštních předpisech, jedná se o zákon č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, a zákon č.119/1992 Sb., o cestovních náhradách.²

O existenci dohod se zmiňuje hned ustanovení § 3 nového ZP, které vymezuje základní pracovněprávní vztahy. Za ty jsou považovány pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník rovněž stanoví, že závislá práce zde může být vykonávána právě pouze v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výjimku mohou stanovit zvláštní právní předpisy.

Z hlediska osoby, která potřebuje k plnění svých úkolů práci někoho jiného, není tento vztah jedinou možností. Vedle pracovněprávního vztahu může totiž zvolit i variantu v podobě jedné ze smluvních typů, které upravuje občanský nebo obchodní zákoník. Takový podnikatel (osoba) by však měl dávat pozor, aby se nedopustil tzv. švarcsystému.

Tento tzv. švarcsystém v minulosti spočíval v tom, že účastníci mezi sebou uzavřeli obchodněprávní či občanskoprávní smlouvu na práci, jejíž předmětná činnost spočívala v práci závislé a tato smlouva tedy měla zakrývat faktický pracovněprávní vztah.³ I když zákaz švarcsystému byl od 1.1. 2007 zrušen, přesto ani současná úprava v ZP jeho používání prakticky neumožňuje. ZP totiž stanoví, jak již bylo řečeno výše, že závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu⁴, z čehož tedy vyplývá, že jakákoliv činnost, která vykazuje znaky závislé práce, ale byla by konána na základě jiného než pracovněprávního vztahu, by byla porušením zákona.

2 JAKUBKA, J. Nový zákoník práce: včetně důvodové zprávy – od 1.1.2007. 1. vyd. Olomouc : ANAG, 2006. 175 s.

3 PŘIB, J. Sociální pojištění studentů a žáků. Práce a mzda, 2008, č. 5.

4 VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce : komentář. 2. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s.

2. Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v české právní úpravě

Definici závislé práce, která podle některých odborných názorů není zrovna zdařilá⁵, nám podává sám ZP. V § 2 odst. 4 stanoví, že se jedná o „...*osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost*“, a že tato práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Rozhodujícím faktorem v tomto případě tedy bude, zda je tato práce vykonávána závisle, čili na ekonomickou a právní odpovědnost zadavatele, nebo samostatně na základě vlastní odpovědnosti za výsledek.

ZP sice upravuje jako základní pracovněprávní vztahy, jak pracovní poměr, tak dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nestaví však tyto dva instituty k sobě rovnocenně. Vyplývá to z § 74 odst. 1, který ukládá, že „*zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru*“. Toto ustanovení hovoří o nadřazenosti pracovního poměru vůči dohodám a dohody tak staví do podoby doplňkového pracovněprávního vztahu. Dohody by podle ZP měly představovat formu krátkodobého zaměstnání, kdy je pro zaměstnavatele výhodnější, ať už z hlediska nákladů nebo z hlediska rozsahu pracovní činnosti, uzavřít se zaměstnancem pracovněprávní vztah jen na dočasnou dobu.

Další zvláštností dohod v České republice je právě samotná jejich úprava v ZP. V západní Evropě se státy staví k této problematice odlišněji, tyto instituty většinou v pracovním právu neupravují a přenechávají to na právu občanském. I u nás se při vzniku nového ZP polemizovalo nad myšlenkou do budoucna se v pracovním právu s dohodami dále již nezabývat a jejich úpravu nechat na OZ. Nakonec, proč ne, právě specifická dohod, jak už z názvu vyplývá, tkví v tom, že jsou velmi blízké smlouvám uzavíraným podle OZ či ObchZ. Ovšem nestalo se tak. Dohody jsou i nadále součástí ZP, jejich úprava je volnější a přenechává volbu na účastnících pracovněprávního vztahu, zda se přiblíží při jejich sjednávání k pracovnímu poměru nebo naopak ke smlouvám typickým pro OZ či ObchZ. V důvodové zprávě k novému ZP se k tomu dále

⁵ Srov. BEZOUŠKA, P. Závislá práce. Právní rozhledy, 2008, č. 16.

2. Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v české právní úpravě

stanoví: „Existuje možnost na úpravu těchto vztahů malého rozsahu v novém zákoníku práce rezignovat a obdobně jako je tomu ve státech západní Evropy přenechat tento prostor občanskému právu. Toto řešení se však nejeví s ohledem na v praxi zažitou dosavadní právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako správné. Navrhuje se proto převzít i do nového zákoníku práce úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jen s dílčími zpřesněními a bez nedůvodných omezení.“⁶

⁶ Viz. str. 3 op. cit. sub. 2

3. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem

3. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem

Aby bylo možné lépe pochopit, proč jsou dohody nazývány doplňkovým pracovněprávním vztahem, a proč jsou tedy vhodné jen pro práce krátkodobějšího charakteru, je na místě provést jejich srovnání s pracovním poměrem.

Základním znakem pracovního poměru, který je zároveň vnímán i jako hlavní rozdílný prvek mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovním poměrem, je právo zaměstnance na rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec pracující na základě dohody toto právo nemá, zaměstnavatel zde nemá povinnost rozvrhnout mu pracovní dobu a tedy ani přidělovat mu v ní práci. Od 1.1.2009 však dochází i v tomto pravidle k menší změně. Blíže k tomu v kapitole Dohoda o pracovní činnosti.

Dalším znakem, kterým se tyto dohody vyznačují, je menší míra organizační podřízenosti. Zaměstnanec zde vykonává v podstatě samostatnou práci a je vázán vůči zaměstnavateli většinou pouze konečnou podobou výsledku.⁷ S tím souvisí i to, že na zaměstnance pracujícího na základě dohody se nevztahují ustanovení ZP o odměňování mzdou či platem. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají v tomto směru v ZP úpravu zvláštní. Naopak nevýhodou však může být pro zaměstnance pracujícího na základě dohody nutnost založit většinu svých práv smluvně, tomuto zaměstnanci totiž nevznikají, jak je tomu v případě pracovního poměru, práva spojená s výkonem závislé práce automaticky.⁸

Výhodou by mělo být, že u těchto dohod dochází k jednodušším způsobům vzniku a skončení právních vztahů, uplatňuje se zde větší smluvní volnost a také jednodušší způsob přidělování práce a odměňování.⁹

7 BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo : 3. doplněné a přepracované vydání. 3. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007 Hlava XXII, Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, s. 377 – 387.

8 CHLÁDKOVÁ, A.; BUKOVJAN, P. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práce a mzda, 2008, č. 3.

9 HŮRKA, P. et. al. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1.9.2008. 1. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 942 s.

3. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem

Zajímavostí zmíněnou spíše na okraj je, že v případě poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je možné tento příspěvek poskytnout jen za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru, nikoli tedy na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. I v tomto směru dochází tedy k určitému omezení vůči zaměstnancům pracujícím na základě dohod.

Určitou specifikací, již se vyznačoval dnes už neplatný ZP, byl v době jeho platnosti ještě další dost podstatný rozdíl. Jednalo se o osobní výkon zaměstnance, resp. u dohod právě nepovinnost osobního výkonu. Někdy je možné se v odborné literatuře¹⁰ s poukazem na tuto rozdílnost setkat i dodnes a to v souvislosti i s nově platným ZP.

Původní úprava, ve starém ZP platném do 1.1.2007, stanovila v ustanovení § 233 odst 1 písm. b), že: „na základě uzavřených dohod jsou zaměstnanci povinni zejména: (...)konat práce osobně, případně za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě“. Zaměstnanec měl tak možnost k výkonu stanovené činnosti přibrat i rodinné příslušníky. Ty však musel v dohodě pro tyto případy uvést. I nadále veškerá odpovědnost za výkon vymezené činnosti a za odvedenou práci spočívala pouze na tomto zaměstnanci a z pohledu zaměstnavatele uzavření takové dohody nebylo tedy žádnou větší komplikací. Rozdíl by pro zaměstnavatele nastal až v případě škody způsobené právě rodinnému příslušníku, který byl v dohodě stanoven, zaměstnavatel v tomto případě vůči němu odpovídal na základě občanskoprávní odpovědnosti, nikoliv odpovědnosti podle ZP.

ZP účinný od 1.1.2007 toto ustanovení již ale dále neobsahuje. V případě uplatnění nově zakotvené zásady ZP „co není zakázáno, je dovoleno“, by se dalo postupně dojít k tomu, že sjednání pomoci rodinných příslušníků by neměl být až takový problém. Respektive bude-li se vycházet ze striktního uplatnění pouze této zásady. Zásada by se v tomto případě aplikovala na ustanovení ZP obsahující úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde se nic o povinnosti osobního výkonu práce na

¹⁰ JOUZA, L. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní rádce, 2008, č. 5., nebo JOUZA, L. Zákoník práce : komentář. 3. vyd. Praha : BOVA POLYGON, 2008. 1086 s.

3. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem

základě těchto dohod nepíše. Dohody však nelze ani nadále vnímat jako uzavřený systém uvnitř ZP. Je to dáno tím, že kromě jejich speciální samostatné úpravy v ZP se na ně také uplatňují obecná ustanovení ZP a pokud zákoník nestanoví jinak i ustanovení vztahující se na pracovní poměr (jak bude dále vysvětleno). Aby bylo možné dospět k závěru, zda je možné i za stávající úpravy sjednat pomoc rodinných příslušníků, je třeba vrátit se zpět k základnímu vymezení dohod. ZP v § 3 stanoví, že „závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr“. Z těchto ustanovení tedy jednoznačně vyplývá, že práce vykonávána na základě dohod je označována jako práce závislá. Koneckonců kdyby se nejednalo o práci závislou, mohly by dohody být nahrazeny třeba smlouvami podle občanského nebo obchodního zákoníku. V předchozím ustanovení v § 2 odst. 4 ZP pak zákoník podává jednotlivé znaky závislé práce. Podstatný pro výše zmíněné je znak první, který stanoví její „výlučný osobní výkon“.

Pojem „výlučný osobní výkon“ je dostatečně přesný a prakticky z něj vyplývá, že taková osoba pracuje sama za využívání svých vlastních sil. Není možné si tedy pod ním představit pomoc jiných osob. Co vedlo tedy odbornou literaturu k zakotvení této možnosti i do současného ZP?

Podle jedné z odborných publikací¹¹ tady tento specifický rozdíl existuje i nadále. Autor zde stanoví, že základním rozlišením dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru je právě předpoklad osobního výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Autor dále potvrzuje i další dříve uplatňovanou skutečnost, že odpovědnost za škodu způsobenou rodinným příslušníkům nese zaměstnavatel podle OZ. Dále však již neuvádí, o které ustanovení ZP se přitom opírá a není tedy možné důvody tohoto tvrzení dále zhodnotit. Vzhledem k tomu, že stejnou úpravu dohod uvádí tento autor i v jiné literatuře, je těžké posoudit, zda se jedná pouze o chybu

¹¹ JOUZA, L. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní rádce, 2008, č. 5., nebo JOUZA, L. Zákoník práce : komentář. 3. vyd. Praha : BOVA POLYGON, 2008. 1086 s.

3. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem

způsobenou špatným přepracováním starého zákoníku, nebo zda je to tak opravdu myšleno. Jako opozitum vůči autorovu tvrzení však jednoznačně svědčí i ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ZP, které upravuje povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Pod zmíněným písmenem se nachází, že je „*zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru*“. I když se toto ustanovení vztahuje na pracovní poměr, podle § 77 odst. 1 se úprava aplikuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹² Jednoznačně tedy vyplývá, že osobní výkon nahradit nelze, a že takový úmysl zákonodárce zde ani nebyl.

¹² KUČEROVÁ, D. Podmínky u dohody o provedení práce jsou jednodušší. Podnikatel.cz. [online]. 7.7.2009. [cit. 2009-08-28]. Dostupný z www URL: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zjednoduseni-podminek-u-dohody-o-provedeni-prace/>

4. Obecná charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dodnes určitým specifikem našeho pracovního práva, jiné právní systémy (kromě Slovenské republiky) jej neznají. I když se jedná o poměrně obsahově malý institut pracovního práva, díky poskytované široké smluvní volnosti, může svým postavením prakticky konkurovat pracovnímu poměru. Původním smyslem vzniku tohoto institutu bylo umožnit větší flexibilitu pracovní síly tam, kde sociální postavení zaměstnance nebylo ohroženo. Jednalo se tedy o právní vztahy založené pro výkon závislé práce, ale bez řady běžných omezení smluvní svobody stran. Bylo to dáno hlavně tím, že v případě dohod se obvykle jednalo o činnosti vykonávané jako nadstavba k jiným formám práce zaměstnanců nebo v situaci, kdy zaměstnanec z jiných důvodů nebyl závislý na pravidelné mzdě. A tudíž ani jeho ochrana zde nebyla důvodná.¹³

Dnes je funkce dohod v praxi vnímána poněkud odlišněji. O jejich současném specifickém postavení je možné se přesvědčit již ze znění úvodních paragrafů ZP, které dohody řadí mezi základní pracovněprávní vztahy. Samostatný prostor jim pak zákonodárce věnuje v § 74 až 77 ZP a dále na řadě dalších míst v ZP. I když jejich zákonná úprava byla novým ZP značně zúžena, možnosti jejich využití v praxi nabraly naopak podstatně většího rozsahu. Díky občas až zbytečně omezujícím ustanovením v původním ZP bylo dříve uzavírání těchto dohod spíše výjimečností. Nový ZP sice nadále stanoví určité mantinely, které je třeba při jejich sjednávání dodržovat, avšak ty již nejsou vnímány jako jejich podstatnou „vadou na kráse“.

V současnosti naše pracovní právo zná konkrétně dvě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zmiňuje se o nich jako o dohodě o pracovní činnosti a o dohodě o provedení práce. Každá z nich má svá specifika a ZP pro ně již od počátku jejich úpravy nacházel odlišné uplatnění. Postupem času sice docházelo ke sblížení

¹³ HAVLÍK, A. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v novém zákoníku práce. Práce a mzda , 2007, č. 6.

4. Obecná charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

užívání obou dohod a právní úprava již přestala dělat mezi nimi nějaký podstatný kvalitativní rozdíl, přesto dvě základní rozlišení tu zůstala i nadále, týkají se:

- požadavku na formu a
- rozsahu práce, kterou lze na jejich základě konat.

O použití některé z těchto dohod tak v praxi většinou rozhoduje maximální (časový) rozsah sjednané práce a nikoliv charakter dané činnosti.¹⁴ Velikou výhodou těchto dohod ovšem je, že mohou existovat v souběhu s pracovním poměrem a to, ať už u stejného zaměstnavatele a nebo u zaměstnavatelů různých. Mohou také existovat v souběhu několika různých nebo i stejných typů samostatných dohod. Práva a povinnosti s dohodami spojené se totiž vždy posuzují samostatně. Výjimku tvoří dohoda o provedení práce, u které je stanoven maximální časový rozsah uzavření této dohody s jedním zaměstnavatelem. Vyčerpání tohoto rozsahu znamená nemožnost uzavření další dohody ve vztahu ke stejnému zaměstnavateli.¹⁵

4.1 Omezení zaměstnavatele a zaměstnance při sjednávání dohody

Chtěl-li zaměstnavatel se zaměstnancem podle původní úpravy dnes již neplatného ZP uzavřít některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr narazil většinou na řadu omezení, která mu ZP pro tento případ ukládal. Jako základní povinnost mu ZP stanovil, že se musí jednat pouze o výjimečné práce, „*jejichž pravidelný výkon nemohl zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem stanovené rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné*“ a dále „*jejichž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nehospodárný z jiných důvodů*“.¹⁶ S novou podobou ZP došlo však i ke změně pohledu na výkon práce činěný na základě těchto dohod. V novém ZP byla tato dalo by se říci již zastaralá kritéria nahrazena „pouze“ jediným, ustanovením § 74 odst.1 ZP, které ukládá zaměstnavateli, aby zajišťoval plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním

¹⁴ Viz. str. 6 op. cit. sub. 8

¹⁵ KOCOUREK, J. Zákoník práce. 1. vyd. Praha : EUROUNION Praha, s.r.o., 2009. 596 s.

¹⁶ Zákon. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 232 odst. 1

4. Obecná charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

poměru. Při sjednávání dohody je tak poskytnuta možnost širokého uplatnění smluvní volnosti účastníků tohoto pracovněprávního vztahu, kdy v podstatě jediná omezení, kterých se účastníci musí držet, jim vyplývají až ze samotné povahy příslušné dohody. Na stranu druhou, na což je často upozorňováno v odborné literatuře¹⁷, řada zaměstnavatelů pak má možnost tyto dohody využívat k zajištění běžných pracovních úkolů, kdy úvazek zaměstnance je významně nižší než u zaměstnance pracujícího na základě pracovní smlouvy.

Ani postavení zaměstnance pracujícího na základě některé z dohody není zcela bez omezení. Vyplývá to z § 13 odst. 4 ZP, který stanoví: „*Zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny*“. Tento odstavec se tak snaží vyhnout obcházení zákona, kterého by se zaměstnavatel pravděpodobně dopustil, kdyby si ze zaměstnancem sjednal dohodu na stejnou práci, kterou zaměstnanec u tohoto zaměstnavatele již vykonává, a to s cílem vyhnout se povinnosti dodržovat stanovenou dobu pro práci přesčas.

4.2 Úprava dohod v ZP

Základní formální úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nachází v části třetí ZP a čítá celkem 4 paragrafy. Obecné ustanovení vztahující se na obě dohody společně je obsaženo v § 74 ZP. Jedná se o ustanovení, které, jak již bylo řečeno výše, přiřazuje dohodám doplňkový charakter a určuje tak definitivně jejich postavení v pracovním právu. V odst. 2 téhož paragrafu je pak stanovena další charakteristická vlastnost dohod, zaměstnavatel není totiž povinen rozvrhnout zaměstnancům pracujícím na jejich základě pracovní dobu. Toto ustanovení dnes již neplatí bez výjimky a prakticky se vztahuje pouze na dohodu o provedení práce. Ve vztahu k dohodě o pracovní činnosti, nově od 1.1.2009 tato povinnost zaměstnavateli vzniká, a to nabytím účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Jedná se však pouze o fik-

¹⁷ Srov. str. 10 op. cit. sub 13

4. Obecná charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

tivní rozvržení, které nemusí odpovídat skutečnosti. Podrobnosti k tomu se nachází v kapitole Dohoda o pracovní činnosti.

Další ustanovení § 75 a § 76 jsou pak věnovány samostatně každé z dohod. Poslední ze zmiňovaných 4 paragrafů, § 77, se nazývá Společné ustanovení a zde se nachází prakticky nejpodstatnější část úpravy.

Původní ZP vycházel ze zásady, že stanoví-li to ZP sám nebo je-li to v některé z dohod ujednáno, je možné použít na tyto dohody i ustanovení ZP upravující pracovní poměr. Nově se však v souvislosti s dohodami postupuje opačně. Podle § 77 odst.1 ZP platí na práci konanou na základě dohod konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To znamená, že místo vyjmenovávání ustanovení pracovního poměru, která je možné na dohody použít, ZP určuje pouze ta, která na ně použitelná nejsou. ZP ale neuvádí zmíněnou zásadu bez výjimky. Určitá ustanovení ohledně pracovního poměru se na dohody neuplatní i nadále:

- odstupné podle § 67 a 68,
- pracovní doba a doba odpočinku,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- skončení pracovního poměru a
- odměna z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Poslední ze zmíněných výjimek je na první pohled trochu odlišná. Její formulace je totiž poněkud nepřesná. První čtyři výjimky stanoví instituty typické pro pracovní poměr a je proto logické, že jsou zde zařazeny, poslední institut je však něco naopak typického pro dohody, tedy něco, co pracovní poměr nezná. Ze zákonné formulace by tak mohlo vyplynout, že na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nevztahuje odměna z dohody. Což je samozřejmě nesmysl. I když je zřejmé, co zákonodárce měl touto výjimkou na mysli, přece jen by byla vhodnější formulace, např., že na odměnu z dohod se nevztahuje právní úprava poskytování mzdy či platu.¹⁸

¹⁸ KAHLE, B. Co novela zákoníku práce nevyřešila. Práce a mzda, 2009, č. 3.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními úkony, které zakládají pracovněprávní vztah. ZP je rozlišuje na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.¹⁹

5.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele před uzavřením dohody

Zaměstnavatel, který má v plánu se svým budoucím zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu, se musí ještě před samotným jejím uzavřením držet určitých pravidel, které mu ZP pro tento případ ukládá. Jak již bylo mnohokrát zmíněno, na dohody konané mimo pracovní poměr se v dosti rozsáhlé míře uplatňují také pravidla určená pracovnímu poměru. Je tomu tak i v tomto případě, kdy úprava dohod k této problematice chybí. I zde je tedy zřejmě třeba vycházet z § 77, který v případě chybějící úpravy odkazuje na pracovní poměr.

Postup před vznikem pracovního poměru (v tomto případě dohody) se v ZP nachází v části druhé v ustanoveních § 30, 31 a popř. i 32. Vymezuje se zde základní pravidla pro výběr zaměstnanců, kteří jsou uchazeči o určité zaměstnání, postup zaměstnavatele při obsazování pracovního místa, jakož i povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s pracovními podmínkami či podmínkami odměňování. Je nutné upozornit na to, že pod pojmem zaměstnavatel je v případě dohod možné si představit, jak osobu činnou v podnikatelské sféře, tak osobu vyskytující se ve veřejných službách, zákoník zde dohody nijak neomezuje.

Možnosti zaměstnavatele při samotném obsazování volného pracovního místa jsou prakticky rozsáhlé, může k tomuto úkolu přistoupit sám, na základě vlastního výběru nebo může využít třeba pomoci úřadu práce či agentur práce. Vždy však musí při výběru dodržet již nastíněná pravidla. Na tyto pravidla je možné narazit např. i ve směrnici Rady 76/207/EHS²⁰, která zaměstnavateli stanoví povinnost držet se zásady stejného za-

¹⁹ Viz. op. cit. sub. 7

²⁰ Směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o provádění zásady stejného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a pracovní postup a pracovními podmínkami.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

cházení pro muže a ženy, a při vytváření nabídek práce zdržet se i jiné diskriminace. Dále jsou pravidla vymezena v samotném ZP, kde je mimo jiné stanovena povinnost zaměstnavatele řídit se určitým rozsahem údajů, které může od fyzické osoby vyžadovat. ZP tento rozsah omezuje jen na údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy (dohody), tedy údaje, které jsou zároveň v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.²¹ Blíže se touto problematikou zabývá dále § 316 odst. 4 ZP. Zde se nachází přesný výčet jednotlivých údajů, které po fyzické osobě zaměstnavatel právo požadovat naopak nemá a tato osoba tedy není ani povinna mu tyto informace poskytnout. Přesto, jak už bývá v právní úpravě zvykem, se i tady uplatňují určité výjimky. Informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti je totiž možné v určitých případech vyžadovat. Podle § 314 odst. 4 je tomu tak: „(...)jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis“. Takovým typickým příkladem může být práce, která je zakázána těhotným ženám, nebo práce, kdy mají být dané osobě svěřeny peníze vysoké hodnoty a je třeba se tak spolehnout na její bezúhonnost. Při aplikaci zmíněného ustanovení je třeba nadále vycházet z toho, že výčet ať už informací, které nelze požadovat nebo těch, které tvoří oné výjimky, je pouze příkladem.²²

5.1.1 Zkušební doba

Při uzavírání pracovní smlouvy dává ZP zaměstnavateli možnost sjednat se svým zaměstnancem zkušební dobu. Jedná se o institut, který umožňuje účastníkům pracovního poměru, po dobu prvních 3 měsíců, zrušit tento poměr a to z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu v podstatě okamžitě. Podle ustanovení § 35 ZP, které zkušební dobu upravuje, se jedná o institut typický pro pracovní poměr a jeho uplatnění na dohody je tedy spíš otázkou. Společné ustanovení § 77, které vymezuje úpravu pra-

21 JAKUBKA, J. et. al. Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. 3. vyd. Olomouc : ANAG, 2009. 1094 s.

22 BĚLINA, M. a kolektiv. Zákoník práce : komentář. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2008. 1063 s.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

covního poměru, jenž se na dohody nepoužije, zkušební dobu neuvádí a mezi tuto úpravu ji ani nezahrnuje.

Z praktických důvodů je ovšem třeba spíše dospět k názoru, že sjednání zkušební doby u kterékoliv z dohod by bylo proti smyslu a vůbec zřejmě celé funkci tohoto institutu. U krátkodobých zaměstnání jako jsou dohody by bylo takové sjednání v podstatě zbytečné. Zvláště, když smluvní volnost účastníků je tu poněkud rozsáhlá. Navíc je třeba podotknout, že podle § 77 se na dohody nepoužije ustanovení ZP upravující skončení pracovního poměru a tedy ani možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Čímž je popřena v podstatě celá její funkce. Na druhou stranu je možné setkat se i s odbornými názory, které možnost sjednání zkušební doby v dohodách nevylučují. Opírají se přitom o předpoklad, že si účastníci v dohodě ujednájí, že i pro jejich pracovněprávní vztah budou platit příslušná ustanovení ZP o zkušební době.²³ Opět tedy jako již na řadě jiných míst i zde dochází k rozporuplným interpretacím ZP.

5.2 Dohoda o provedení práce

Jak již bylo zmíněno výše, jedním z typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je dohoda o provedení práce.

5.2.1 Obecná charakteristika

Dohoda o provedení práce by se také dala označit jako tzv. „menší“ dohoda. Menší v tom smyslu, že oproti dohodě o pracovní činnosti je její úprava v ZP dosti kusá, což charakterizuje menší jistotu tohoto pracovněprávního vztahu a to nejen oproti pracovnímu poměru, ale také i oproti dohodě o pracovní činnosti. Zároveň i z jejího rozsahu lze usoudit, že je vhodná pouze na doplňkové činnosti.

Úprava dohody o provedení práce je dnes situována pouze do ustanovení § 75 ZP, kromě společného ustanovení s dohodou o pracovní činnosti, jsou tak veškeré požadavky na tuto dohodu obsaženy v jediném paragrafu.

²³ FETTER, R. W. Zkušební doba. Právní rádce, 2008, č. 9.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Charakter této dohody byl dříve omezen v podstatě jen na provedení konkrétního pracovního úkolu, jelikož však toto vymezení nebylo dostačující a často byl problém tuto dohodu odlišit od dohody o pracovní činnosti, bylo třeba přistoupit k stanovení ještě dalšího znaku, rozsahu práce v podobě počtu hodin za kalendářní rok²⁴. Paradoxně, nový ZP upustil od tohoto prvotního odlišení a omezil se pouze na počet hodin. Dnes tedy nespočívá základní rys této dohody v úkolu, který by měl být vymezen individuálně, ale v rozsahu práce, na kterou se dohoda uzavírá. Dohodu o provedení práce lze podle ZP tedy uzavřít na výkon práce či prací, nepřesáhne-li jejich rozsah více než 150 hodin v kalendářním roce. I dnes je možné narazit na názor, který upozorňuje, že sjednaný úkol v dohodě o provedení práce by měl mít charakter ojedinělého individuálního úkolu a měl by vést ke konkrétnímu ucelenému výsledku.²⁵ Tato skutečnost totiž nejlépe obsahově odlišuje dohodu o provedení práce od dohody o pracovní činnosti. V praxi vynechání původního rysu by tak mohlo pravděpodobně vést k tomu, že dohoda o pracovní činnosti bude pro práce nepřesahující 150 hodin v kalendářním roce stále častěji nahrazována dohodou o provedení práce.

Při vymezení hodin v dohodě o provedení práce je třeba držet se ještě dalšího ustanovení ZP, do rozsahu práce se totiž započítává také doba práce konána pro stejného zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce. Z toho pro zaměstnance vyplývá, že u stejného zaměstnavatele může konat práci na základě několika dohod o provedení práce, které však dohromady nemohou přesáhnout 150 hodin za kalendářní rok (tedy od ledna do prosince). Vzhledem k tomu, že ZP neukládá zaměstnavateli povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, bude zde rozsah práce obtížně měřitelný. Pokud zákoník stanoví zaměstnavateli povinnost omezit rozsah určité práce, měl by mu dle názoru z řad odborníků uložit i povinnost tuto dobu evidovat, minimálně pro činnost kontrolních orgánů.²⁶

24 Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

25 Srov. str. 11 op. cit. sub. 15

26 Viz. str. 10 op. cit. sub. 13

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V případě, že dojde k překročení 150 hodin u jednoho zaměstnavatele, mělo by to pravděpodobně za následek neplatnost dohody o provedení práce.²⁷ Tato neplatnost však vznikne pouze za předpokladu, že účastníci si přímo v dohodě sjednali rozsah vyšší než je zákoníkem povolen. Pokud by uzavřeli dohodu s rozsahem nižším než 150 hodin a v průběhu činnosti se ukázalo, že je třeba z důvodu vyšší časové potřeby překročení této hranice, tak to podle odborníků nemá vliv na platnost dohody.²⁸ Taková dohoda tak ani zřejmě nezpůsobuje rozpor se ZP z hlediska maximálního rozsahu. Vzniká zde velice tenká linie mezi ještě povolenou úpravou nebo už obcházením zákona. Pokud skutečný rozsah sjednané práce přesáhne zákonných 150 hodin a nemá to vliv na platnost dohody, proč tedy rovnou nesjednat dohodu s kratším rozsahem, a to s vědomím delší potřeby? Podle některých odborníků z pracovního práva takovým způsobem postupovat nelze, jednalo by se tak totiž o obcházení zákona.²⁹ Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel zde, ale nemá povinnost evidovat pracovní dobu, je otázkou zda by takové jednání bylo vůbec zjištělné a zároveň tak i sankčně postižitelné.

5.2.2 Povinné náležitosti dohody o provedení práce

ZP povinné náležitosti u dohody o provedení práce blíže nijak neupravuje. Při sjednávání této dohody je proto třeba vycházet z vůle obou stran.

5.2.2.1 Forma

O pouze doplňkovém charakteru dohody o provedení práce vypovídá mimo jiné i to, že na formu zde nejsou kladeny žádné požadavky. Dohodu lze tedy zjevně uzavřít, jak písemně, tak ústně. Vyloučen není ani konkludentní způsob. Uzavření ústně či konkludentně je však nepříliš vítaným způsobem, ať už z pohledu zaměstnance, zaměstnavatele či úřadu práce. Jednoznačně by to totiž mohlo vést ke sporům ohledně existence dohody, jejího obsahu či výše sjednané odměny. Proto sjednání dohody o provedení práce písemně je zřejmě nejlepší variantou.

27 HOCHMAN, J. et. al. Zákoník práce : komentář a předpisy a judikatura souvisící. 1. vyd. Praha : Linde Praha, a. s., 2007. 959 s.

28 Srov. str. 11 op. cit. sub. 15

29 Srov. str. 11 op. cit. sub. 15

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.2.2.2 Obsah

Vzhledem k tomu, že zákoníkem nejsou stanoveny ani žádné konkrétní obsahové náležitosti (kromě počtu hodin), je při obsahu třeba vycházet spíše z toho, co je vhodné, nikoliv však povinné. V první řadě je potřeba v dohodě vymezit pracovní úkol a sjednat odměnu za vykonanou práci. Vedle odměny je dobré sjednat i možnost odstoupení od smlouvy, popř. způsoby jejího zrušení, a to pro případ neuskutečnění práce v termínu, či pokud by práce vykazovala vady nebo nedostatky. Možností sjednání je samozřejmě několik, ale za ty, které by se v dohodě objevit měly, lze považovat následující:

- vymezení práce,
- místo výkonu práce,
- předpokládána doba trvání práce,
- předpokládaný rozsah pracovních hodin,
- odměna,
- možnosti odstoupení od dohody,
- způsoby skončení dohody, hlavně u déletrvajících dohod.

Samotný rozsah práce, který je nyní stanovený na 150 hodin ročně, prošel v průběhu vývoje určitými změnami. V původním ZP byla maximální přípustná doba 100 hodin za kalendářní rok, ZP účinný od 1.1.2007 navýšil tento počet hodin na 150. V současné době se projednává koncepční změna tohoto zákoníku a to v návaznosti na nález Ústavního soudu z 12. března 2008, který zrušil řadu ustanovení nového ZP kvůli jejich rozporu s ústavou. Navrhovaná koncepce obsahuje mimo jiné zvýšení rozsahu maximálního počtu hodin u dohody o provedení práce až na 300 hodin u jednoho zaměstnavatele. Účinnost této novely je předběžně stanovena na 1.1.2010.³⁰

³⁰ Aktuality. Práce a mzda , 2009, č. 4.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.2.3 Vedlejší ujednání v dohodě o provedení práce

V případě, že se účastníci rozhodnou navíc si v dohodě sjednat i různá vedlejší práva a povinnosti, platí pro ně v podstatě smluvní volnost. Ve vztahu k překážkám na straně zaměstnance včetně jeho práva na důležité osobní překážky a na dovolenou však ZP striktně stanoví, že jejich sjednání zde možné není. Výslovně tak umožňuje tyto instituty sjednat jen u dohody o pracovní činnosti. Je to svým způsobem logické, protože zaměstnanec si u dohody o provedení práce pracovní dobu přizpůsobuje hlavně svým potřebám.

Účastníci tohoto vztahu tak mají možnost si ve své dohodě sjednat například následující vyjmenované instituty. Vesměs se jedná o úpravu společnou pro obě dohody.

5.2.3.1 Konkurenční doložka

Konkurenční doložka je dnes již institut hojně v praxi využívaný. ZP blíže upravuje její podmínky v § 310 a 311. Jedná se tedy o dohodu, v níž se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru (nejdéle na rok), zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by se podobala činnosti zaměstnavatele nebo k ní měla soutěžní povahu. Naproti tomu zaměstnavatel se zaváže zaměstnanci po tuto dobu vyplácet přiměřené peněžité vyrovnání.³¹ Konkurenční doložku lze vedle pracovního poměru volně sjednat také u dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.³²

5.2.3.2 Dohoda o odpovědnosti

Vedle konkurenční doložky mají účastníci tohoto vztahu možnost si sjednat například i dohodu o odpovědnosti nebo-li celým názvem dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.³³ Touto dohodou přebírá zaměstnanec odpovědnost za schodek na kterémkoliv pracovišti, kam bude kdykoliv později převeden, zařazen nebo přeložen. Uzavřením této dohody se tak zaměstnanec stává odpovědným za schodek na svěřených hodnotách. Dohodu o odpovědnosti je možné sjednat jak v pracovním poměru tak se zaměstnancem činným na základě dohod o pra-

³¹ Více viz. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 310 a § 311

³² Viz. str. 15 op. cit. sub. 21

³³ Více viz. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 252

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

cích konaných mimo pracovní poměr.³⁴ Dá se předpokládat, že i dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů by zde neměla být problémem.

5.2.3.3 Smlouva o smlouvě budoucí

Další možností sjednání u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je smlouva o smlouvě budoucí. Závazek k uzavření smlouvy v budoucnu se může týkat také smluv o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tímto způsobem je možné také sjednat např. dohodu o odpovědnosti. Smlouva o smlouvě budoucí musí mít písemnou formu a to i tehdy když se k samotné dohodě poté nevyžaduje.³⁵

5.2.3.4 Odborný rozvoj zaměstnanců

Dohodami lze zajistit také možnost určitého pracovního rozvoje zaměstnanců. Právní úprava péče o zaměstnance se s ohledem na ustanovení § 77 ZP vztahuje i na zaměstnance konající práci na základě dohody. V případě dohody o provedení práce, a to hlavně kvůli její krátkodobosti, je zde použití těchto ustanovení, kromě zaškolení či zaučení, nepraktické. Proto je lepší hovořit o odborném rozvoji zaměstnanců jen ve vztahu k dohodě o pracovní činnosti. Vzhledem k tomu, že podle § 77 odst. 1 písm. c) ZP se na dohody nevztahuje právní úprava překážek v práci na straně zaměstnance, je právní úprava zvyšování kvalifikace, ve vztahu k rozsahu pracovního volna, u dohody o pracovní činnosti nezávazná.

Na tyto zaměstnance se vztahuje také právní úprava rekvalifikace, a tedy podle § 110 odst. 4 zákona o zaměstnanosti³⁶ by jim příslušela i náhrada odměny ve výši průměrného výdělku a to po dobu rekvalifikace.³⁷

5.2.3.5 Cestovní náhrady

ZP upravuje také způsob poskytování náhrad při pracovních cestách či cestách mimo pravidelné pracoviště. Institut cestovních náhrad je možné sjednat i v dohodách.

³⁴ Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

³⁵ Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

³⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁷ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda, 2007, č. 12.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pro každou z nich platí trochu jiná úprava, podmínku stanovenou v § 155 ZP musí ale dodržet obě dvě. Právo zaměstnance na poskytnutí cestovních náhrad je možné totiž poskytnout pouze za předpokladu, že bylo toto právo v dohodě sjednáno. A to, jak v dohodě o pracovní činnosti, tak v dohodě o provedení práce. Aby však bylo možné poskytovat tyto náhrady, je třeba sjednat také místo, které bude považováno za místo obvyklé pro výkon práce. Z toho důvodu ZP u dohod stanoví, jako další podmínku pro uplatnění cestovních náhrad, povinnost sjednat také pravidelné pracoviště zaměstnance.

V případě dohody o provedení práce dochází v druhé podmínce k určité odlišnosti. Povinnost sjednání pravidelného pracoviště se zde totiž neuplatní. Zákoník vysloveně v § 155 odst. 2 uvádí, že pokud má zaměstnanec plnit pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, i když pravidelné pracoviště nebylo sjednáno. Z toho vyplývá, že zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce má nárok na náhradu cestovních výdajů ať už pojedje prakticky odkudkoliv kamkoliv. Povinnost sjednání náhrad v dohodě však platí i tady. Důvodem, proč pravidelné pracoviště u této dohody není podmínkou, je hlavně to, že tato dohoda by měla být uplatňována pouze u činností krátkodobého charakteru, a z toho hlediska je zde takové sjednání většinou zbytečné.³⁸

Další věcí, kterou je nutné v případě cestovních náhrad dodržet, je jejich minimální výše. Jedná se o výši, kterou ZP upravuje ve vztahu k pracovnímu poměru a v případě dohod stanoví povinnost uplatnit ji i zde. Zaměstnavatel tedy nemá možnost se zaměstnancem sjednat nižší částku cestovních náhrad a to ani za předpokladu, že by s tím zaměstnanec souhlasil. Dále zde není možné uplatnit všechny druhy cestovních náhrad, které ZP upravuje. Na dohody nelze použít náhrady v ustanoveních § 152 písm d) a e), 165, 177 a 178 ZP, z jejichž povahy vyplývá, že jsou určeny pouze zaměstnancům v pracovním poměru.

Na okraj je vhodné zmínit, že povinnost řídit se v dohodách minimální výší je také jedná z dalších věcí, kterou se dohody odlišují od smluv uzavíraných na základě

³⁸ SALAČOVÁ, M. Cestovní náhrady u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní rádce, 2009, č. 4.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

OZ. Minimální rozsah stanovený ZP u těchto smluv totiž neplatí a účastníci si mohou sjednat náhrady v podstatě jakékoliv.³⁹

O skončení dohody o provedení práce, jakož i o její odměně nebo následném potvrzení o zaměstnání se z důvodu lepší přehlednosti pojednává v kapitolách společných pro obě dohody, v Odměně z dohody a Skončení dohody.

Dohoda o provedení práce je tedy většinou uzavírána, jestliže pracovní úkol není možné zajistit zaměstnanci v pracovním poměru buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti zaměstnavatele, a nebo proto, že to vyžaduje povaha takového úkolu.⁴⁰

5.3 Dohoda o pracovní činnosti

Druhou dohodou, kterou ZP umožňuje, je dohoda o pracovní činnosti.

5.3.1 Obecná charakteristika

Dohodě o pracovní činnosti někdy bývá také říkáno tzv. krátkodobý pracovní poměr. Není tedy až takovým specifikem jako dohoda o provedení práce. Toto pojmenování je dáno hlavně tím, že se svou úpravou mnohem více podobá pracovnímu poměru a často je využívána i ke stejnému druhu prací. Už v původní úpravě byla tato dohoda vnímána vždycky jako nástroj k zajištění prací, jež byly vymezeny druhově. Nikoliv tedy individuálně, jak tomu bylo běžné u dohody o provedení práce. Dodnes tato základní charakteristika jí v podstatě zůstala zachována. ZP dohodu o pracovní činnosti upravuje v ustanovení § 76, který je dále členěn na 6 odstavců. Důvodem, proč je jí věnován větší prostor v ZP než dohodě o provedení práce je právě ten, že dohoda o pracovní činnosti je určena pro prakticky stejné činnosti jako pracovní poměr a je tedy větší potřeba ji nějak vymezit.

Jako první znak této dohody zákonodárce stanoví, že ji je možné uzavřít i za předpokladu, že rozsah její sjednané práce nepřesáhne 150 hodin v kalendářním roce. Jedná se pravděpodobně o demonstraci toho, že základní rozdíl mezi dohodou o pra-

³⁹ Viz. str. 6 op. cit. sub. 9

⁴⁰ JOUZA, L. Zákoník práce : komentář. 3. vyd. Praha : BOVA POLYGON, 2008. 1086 s

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

covní činnosti a dohodou o provedení práce nespočívá v hranici 150 hodin. Respektive, že by nad touto hranicí byla dohoda o pracovní činnosti, a pod touto hranicí by se nacházela dohoda o provedení práce. Toto odlišení není totiž přesné a z pohledu dohody o pracovní činnosti jak je vidět i nepravdivé. Dohoda o pracovní činnosti není limitována předpokládaným rozsahem práce, ale je limitována ve vztahu k pracovní době. Na základě této dohody nelze vykonávat práce přesahující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.⁴¹ Slovo průměr zde hraje velice důležitou roli a bude třeba ho ještě následně více přiblížit. Polovina stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Z toho vyplývá, že polovina není počítána v každém týdnu samostatně, ale jako průměr za celé smluvní období.⁴² Pracovní dobou se myslí doba určena podle § 79 ZP u konkrétního zaměstnavatele, takže ji nelze určit obecně. Polovina pracovní doby může být tedy u každého zaměstnavatele rozdílná a flexibilní. Ustanovení § 79 odst. 1 stanoví maximální hranici pracovní doby na 40 hodin týdně, z níž polovina by tedy činila maximálně 20 hodin týdně.⁴³

O blízkosti dohody o pracovní činnosti s pracovním poměrem hovoří dále fakt, že v případě, že zaměstnanec podle § 68 bude po skončení pracovního poměru konat i nadále práci u dosavadního zaměstnavatele, i když třeba jen na základě dohody o pracovní činnosti, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. ZP má na mysli odstupné, které bylo zaměstnanci vyplaceno v rámci skončení pracovního poměru a tento zaměstnanec před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, začal u zaměstnavatele opět pracovat. Tato povinnost vzniká pouze zaměstnanci, který nastoupí na základě dohody o pracovní činnosti, nikoliv tedy zaměstnanci na základě dohody o provedení práce, a to za předpokladu, že za vykonanou práci má právo na měsíční odměnu alespoň ve výši minimální mzdy. Původní ustanovení ZP účinné do 31.12.2007 počítalo s navrá-

41 Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

42 Viz. str. 10 op. cit. sub. 13

43 Viz. str. 15 op. cit. sub. 21

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

cením odstupného i v případě dohody o provedení práce, tzv. technickou novelou účinnou od 1.1.2008 byla tato povinnost zrušena.

Je třeba v souvislosti s tím upozornit, že vzhledem k ustanovení § 77 ZP se odstupné neuplatní u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, při jejich skončení nárok na odstupné nevzniká.

5.3.2 Povinné náležitosti dohody o pracovní činnosti

Na rozdíl od dohody o provedení práce, jejíž způsob sjednání je zcela v rukou účastníků pracovněprávního vztahu, na dohodu o pracovní činnosti jsou již ZP kladeny určité požadavky, a to nejen na formu, ale také i na obsah.

5.3.2.1 Forma

„Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná.“ Tato podmínka se nachází v § 76 odst. 4 ZP. Zákoník zde pod sankcí neplatnosti stanoví povinnost zaměstnavatele se zaměstnancem uzavřít tuto dohodu písemně. Zároveň jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel povinně vydá zaměstnanci. Nejedná se však o neplatnost absolutní, nýbrž relativní. To má významný vliv na následnou existenci případné ústní dohody o pracovní činnosti.

Původní podoba ZP, platná ještě před technickou novelou, stanovila, že v případě sjednání neplatného právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, není třeba se neplatnosti dovolávat. Takový úkon byl neplatný již ze zákona a byl tedy neplatný absolutně. U ostatních právních úkonů podle ZP byla stanovena neplatnost relativní. Což v praxi znamená, že úkon je platný dokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen neplatnosti nedovolá. Rovněž za neplatný se považuje také úkon, který nebyl učiněn ve formě, kterou zákon k jeho platnosti vyžaduje. Neplatnosti se však nemůže samozřejmě dovolávat ten, který ji způsobil.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Ústavní soud s účinností od 14. dubna 2008 nadále upustil v § 20 ZP od stanovené výjimky absolutní neplatnosti a ponechal tak zakotven princip relativní neplatnosti ve vztahu ke všem právním úkonům.

Důvodem ponechání této neplatnosti vůči všem právním úkonům v ZP, může být také to, že ZP se nadále snaží naplnit zásadu autonomie vůle, na níž by mělo být v dnešní době soukromé právo stavěno. Považuje-li tedy dotčený subjekt právní úkon pro něj za vyhovující, nemusí se neplatnosti vůbec dovolávat, a není podstatné zda daný úkon splňuje či nesplňuje požadavky zákona.⁴⁴ Na jednu stranu tak ZP nevnučuje ochranu těm, kteří o ni nestojí, na stranu druhou to v praxi znamená, že budou považovány za platné veškeré právní úkony, tedy i ty neplatné, a to v řadě případů bez možnosti se jejich neplatnosti dovolat. Navíc právo dovolat se relativní neplatnosti má stanovenou tříletou promlčecí lhůtu, která začne běžet od okamžiku, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé. Poté již není možné se tohoto práva nadále dovolávat. Samozřejmě za předpokladu, že byla vznesena námitka promlčení.

Význam nastíněné relativní neplatnosti se objevuje nejlépe ve vztahu k dohodě o pracovní činnosti. Povinnost uplatnit relativní neplatnost na právní úkony, typu pracovní smlouva nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr má za význam, že nebude-li v tomto případě konkrétně dohoda o pracovní činnosti uzavřena písemně, nebude to mít pro daný pracovněprávní vztah nepříznivé důsledky.⁴⁵ Otázka, kterou je si třeba položit je, co z takové dohody tedy ale vznikne.

Pokud se zaměstnanec nedovolá neplatnosti ústně uzavřené dohody o pracovní činnosti, je možné přistoupit k závěru, že i přes tento nedostatek se dá tato dohoda považovat za uzavřenou. Vedle nabízené možnosti však existují i jiné právní názory, které prosazují, že v případě, že dohoda nebyla uzavřena písemně a zaměstnanec již započal s výkonem prací, je třeba tuto smlouvu posuzovat jako ústně uzavřenou pracovní smlouvu. Pracovní smlouva totiž podle ZP nevyžaduje ke své platnosti písemnou formu.⁴⁶ Je nutné zde samozřejmě posoudit zda projev vůle obsahoval ujednání o druhu práce, o

⁴⁴ Viz. str. 6 op. cit. sub. 9

⁴⁵ ŠUBRT, B. Aktualita : K rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. Právní rozhledy, 2008, č. 7.

⁴⁶ Viz. str. 15 op. cit. sub. 21

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

místu výkonu práce a o dni nástupu práce. V případě, že by zde byly zahrnuty tyto podstatné náležitosti pracovní smlouvy, mohl by vzniknout pracovní poměr. Za dalšího předpokladu a to, že by to odpovídalo vůli účastníků tohoto vztahu.⁴⁷ Právě vůle zde zřejmě bude hrát podstatnou roli. Podle judikatury Nejvyššího soudu: „*Aby bylo možné posoudit zda nedošlo i k pracovnímu poměru, je proto významný závěr, o jaký právní úkon, v době, kdy účastníci sporný dvoustranný právní úkon uzavírali se z obsahového hlediska jednalo, a k čemu ve skutečnosti jejich projev vůle směřoval.*“⁴⁸

Na základě výše zmíněného je možné dospět k závěru, že v případě, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem ústně dohodli na dohodě o pracovní činnosti a byl tento druh dohody i jejich záměrem, nezpůsobuje nedostatek formy neplatnost této dohody. Mezi účastníky tak bude nadále existovat pracovněprávní vztah v podobě dohody o pracovní činnosti. V případě, že by se však zaměstnanec dovolával neplatnosti a sám přitom tento nedostatek nezpůsobil, jednalo by se o neplatnou dohodu o pracovní činnosti a bylo by zde možné následně posoudit, zda z jejich ujednání nevznikl pracovní poměr.

5.3.2.2 *Obsah*

Vedle formy je v případě této dohody nutné dodržet i obsah. Povinné náležitosti dohody o pracovní činnosti ZP uvádí v § 76 odst. 5.

V dohodě tedy musí být uvedeno:

- sjednané práce,
- rozsah pracovní doby,
- doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Dále je vhodné v dohodě sjednat odměnu z dohody, způsob zrušení této dohody, lze i dovolenou nebo právo na důležité osobní překážky v práci. Od účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění je podle § 194 ZP potřeba nově u této dohody, a to pro účely poskytnutí náhrady odměny z dohody za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn. Pro zaměstnance tak platí v pří-

⁴⁷ Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

⁴⁸ BUKOVJAN, P. Zákoník práce s judikaturou. 1. vyd. Praha : ASPI, a. s. 2008. 312 s.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

padě vzniku dočasné pracovní neschopnosti stanovené rozvržení týdenní pracovní doby, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. Nezáleží na tom zda se jedná o faktické rozvržení nebo takové, které skutečnému průběhu vykonávaných prací vůbec neodpovídá. Nárok na náhradu odměny z dohody vzniká zaměstnanci přímo ze zákona a není potřeba ho tedy sjednávat. Je tedy nanejvýš praktické učinit tento účelový rozvrh pracovní doby součástí dohody o pracovní činnosti a předejít tak následným možným sporům.

Tato náhrada odměny z dohody se vztahuje pouze na dohodu o pracovní činnosti, na dohodu o provedení práce ji nelze uplatnit a to z důvodu, že dohoda o provedení práce nezakládá účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.⁴⁹

Uzavřít dohodu o pracovní činnosti je možné na dobu určitou i neurčitou. Pokud dohoda nebyla výslovně stanovena na dobu určitou, nebo pokud to nevyplývá přímo z povahy prací, jde o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou. Toto sjednání však nemá vliv na přípustný rozsah pracovní doby, u obou platí, že nejvýše přípustný rozsah poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje vždy nejdéle za období 52 týdnů. A to třeba opakovaně.

Polovina týdenní pracovní doby, v případě jejího stanovení podle § 79 ZP na 40 hodin týdně, by činila v průměru 20 hodin týdně za období 52 týdnů. Dohoda o pracovní činnosti však dává možnost zaměstnanci využívat stanovený rozsah nepravidelně. Jeden týden tak zaměstnanec může například pracovat 30 hodin týdně, druhý týden třeba jen 10. Opět se lze setkat s názory, že některý týden zaměstnanec nemusí pracovat i vůbec.⁵⁰ Nelze však ale připustit postup, kdy by existovaly úseky, kdy zaměstnanec pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu a úseky, kdy nepracuje vůbec. Taková dohoda by byla neplatná podle ustanovení § 18 ZP a § 39 OZ, z nichž vyplývá, že neplatný je právní úkon, který svým účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům.⁵¹ Rovněž by bylo neplatné ujednání, kdy by bylo účelově stanovené

49 Viz. str. 15 op. cit. sub. 21

50 Viz. str. 23 op. cit. sub. 40

51 Viz. str. 18 op. cit. sub. 27

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

neúměrně dlouhé trvání dohody o pracovní činnosti, neodpovídající sjednanému druhu práce, s cílem stanovit pracovní dobu tak, aby byl dodržen zákonný limit, aniž by však byla práce skutečně vykonávána.⁵² Nelze tedy tohoto pravidla využívat ve smyslu, že v prvních týdnech bude zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby s vědomím, že v dalších týdnech mu práci přidělovat nebude a jen tak vyrovná zákonem předepsaný průměr. Jednalo by se o účelové obcházení zákona.

Nakonec je třeba k této době doplnit, že týdenní pracovní dobou, z níž se dovozuje zmíněná polovina, je nutné rozumět pracovní dobu u téhož zaměstnavatele, a to ve vztahu k jejímu druhu. Není možné hodiny odpracované na základě jedné dohody o pracovní činnosti sčítat s hodinami odpracovanými na základě jiné dohody o pracovní činnosti, jak je tomu u dohody o provedení práce. Každou dohodu o pracovní činnosti je třeba posuzovat samostatně. Zaměstnavatel má navíc také možnost sjednat se stejným zaměstnancem několik dohod o pracovní činnosti, musí ovšem přitom respektovat ustanovení § 13 odst. 4 ZP o nutnosti jiného druhového vymezení v případě více souběžných pracovněprávních vztahů u téhož zaměstnavatele.⁵³

5.3.3 Vedlejší ujednání v dohodě o pracovní činnosti

Možnosti různého vedlejšího ujednání v dohodě o pracovní činnosti jsou podstatně širší než je tomu u dohody o provedení práce. Souvisí to opět s její blízkostí k pracovnímu poměru.

5.3.3.1 Jiné důležité osobní překážky v práci a dovolená

Ustanovení § 77 odst. 2 ZP umožňuje u dohody o pracovní činnosti sjednat také právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou. Kromě sjednání přímo v dohodě, umožňuje ZP stanovit tyto práva i vnitřním předpisem. Úprava práva zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možná v dohodě, popřípadě vnitřním předpise, pouze za podmínek uvedených v § 199,

⁵² Viz. str. 11 op. cit. sub. 15

⁵³ Viz. str. 6 op. cit. sub. 8

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

206 a části deváté. U dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dále také dodržena ustanovení § 191 až 198 a § 206 ZP. ZP tak odkazuje na svou část osmou, která upravuje překážky v práci běžně využívané v pracovnímu poměru. Zaměstnavatel pokud sjedná se zaměstnancem v dohodě jiné důležité osobní překážky v práci musí dodržovat minimálně stejné podmínky jaké uplatňuje vůči svým zaměstnancům pracujícím na základě pracovní smlouvy.

Ustanovení § 199 ZP, na něž se také odkazuje, obsahuje povinnost zaměstnavatele poskytnout pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci (tedy jiné než o kterých hovoří § 191) a ve stanovených případech i povinnost zaměstnavatele poskytnout i náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Výčet jiných důležitých překážek v práci upravuje nařízení vlády, na které zákoník v tomto případě odkazuje.

Další zmíněné ustanovení, ustanovení § 206 upravuje společná pravidla, vztahující se na překážky v práci na straně zaměstnance. Mimo jiné je zde zakotvena povinnost zaměstnance bez zbytečných průtahů uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a době jejího trvání jakož i včasné požádání o poskytnutí pracovního volna. Část devátá ZP, na kterou se rovněž odkazuje, se pak týká vzniku nároku a čerpání dovolené.

Úprava nacházející se v § 191 až 194 vyjmenovává jednotlivé důležité osobní překážky a stanoví náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti. Jak již bylo řečeno výše, zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti má nárok na náhradu odměny z dohody za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti. Ustanovení § 195 až 198 pak dále upravují nároky zaměstnankyně a zaměstnance v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou.⁵⁴ Těmto zaměstnancům, i když konají práci na základě dohody o pracovní činnosti, tedy musí (za předpokladu sjednání) zaměstnavatel poskytnout mateřskou nebo rodičovskou dovolenou jakož i omluvit nepřítomnost zaměstnance v případě dalších důležitých osobních překážek stanovených v § 191 (pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování dítěte mladšího 10 let, jiného člena domácnosti podle § 115 OZ, péče o dítě mladší 10 let, nebo kdy fyzická osoba, jež o něj pečuje, se podrobila vyšetření nebo ošetření ve

⁵⁴ Viz. str. 15 op. cit. sub. 21

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

zdravotnickém zařízení). V případě těchto sjezení není možné se od zmíněných ustanovení odchýlit.⁵⁵

Je zvláštní, že ZP hovoří pouze o překážkách na straně zaměstnance. Pokud se jedná o překážky na straně zaměstnavatele, které se také běžně uplatňují v pracovním poměru, tam je to u dohod zřejmě otázkou. Na jedné straně je možné setkat se s názorem, že jejich uplatnění a s tím související právo na případnou náhradu odměny je vyloučeno již z povahy věci.⁵⁶ Je to dáno tím, že zaměstnancům pracujícím na základě těchto dohod nemá zaměstnavatel na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru povinnost rozvrhnout pracovní dobu (kromě fiktivního stanovení pro případ dočasné pracovní neschopnosti) a přidělovat práci. Na stranu druhou, ZP jejich uplatnění nezakazuje, respektive se k nim v případě dohod nevyjadřuje. Dal by se tedy vyvodit závěr, že za předpokladu, že zaměstnavatel rozvrhne zaměstnanci pracovní dobu, ve které mu bude přidělovat práci, je možné na tento vztah uplatnit i překážky na straně zaměstnavatele.

Zmíněné jiné důležité osobní překážky v práci jsou upraveny nařízením vlády podle § 199 odst. 2 ZP. Tento paragraf stanoví, že vláda upraví svým nařízením okruh překážek v práci, rozsah pracovního volna a dále také případy, ve kterých se poskytuje náhrady mzdy nebo platu. Konkrétním nařízením, které v sobě tuto úpravu obsahuje, je nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ze dne 12. prosince 2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Překážkami podle nařízení jsou:

- vyšetření nebo ošetření – zaměstnanci zde náleží pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu v případě, že se jedná o úkon učiněný ve zdravotním zařízení,
- pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce – zaměstnanec má nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu,

⁵⁵ Viz. str. 11 op. cit. sub. 15

⁵⁶ Viz. str. 6 op. cit. sub. 8

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků – poskytuje se pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu,
- znemožnění cesty do zaměstnání – poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, nejvýše na jeden den zaměstnanci těžce zdravotně postiženému,
- svatba – pracovní volno na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu, náhrada mzdy nebo platu náleží pouze za jeden den,
- narození dítěte – poskytuje se pracovní volno na nezbytnou dobu, k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět se poskytuje i náhrada mzdy nebo platu,
- úmrtí – poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu,
- doprovod – pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, ve stanovených případech s možností náhrady mzdy nebo platu,
- pohřeb spoluzaměstnance – pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, tyto zaměstnance určí zaměstnavatel,
- přestěhování – pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu,
- vyhledání nového zaměstnání – pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu po dobu odpovídající výpovědní době, nejvýše na jeden půlden v týdnu, ve stanovených případech s možností náhrady mzdy nebo platu.

Dalším možností sjednání u dohody o pracovní činnosti, je právo zaměstnance na dovolenou. I zde musí zaměstnavatel ale dodržet podmínky, které ZP pro tento institut stanoví. Dovolena se nachází v části deváté ZP v ustanoveních § 211 až 223. V případě, že bude právo na dovolenou v dohodě založeno, postupuje se u těchto zaměstnanců stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.3.3.2 Další vedlejší ujednání

V případě dalších práv a povinností, které mají zaměstnavatel se zaměstnancem možnost si v dohodě o pracovní činnosti dohodnout, platí prakticky to stejné jako pro dohodu o provedení práce. V dohodě o pracovní činnosti je tedy možné sjednat, jak konkurenční doložku, dohodu o odpovědnosti či smlouvu o smlouvě budoucí, tak i odborný rozvoj zaměstnanců nebo cestovní náhrady. Pro tyto instituty platí vesměs to samé, co bylo stanoveno u dohody o provedení práce s výjimkami platnými pouze pro tuto dohodu. Ohledně cestovních náhrad je třeba však připomenout, že na rozdíl od dohody o provedení práce je v dohodě o pracovní činnosti nutné sjednat pro tento případ pravidelné pracoviště. Za pracovní cesty se zde pak považují pouze cesty mimo toto sjednané pracoviště.

Jak již bylo mnohokrát zmíněno dohoda o pracovní činnosti poskytuje podstatně větší možnosti než dohoda o provedení práce, je proto vhodná na dlouhodobější pracovníprávní vztahy. Představuje, a to hlavně díky své povinnosti uzavřít v písemné formě, užší sepětí zaměstnance a zaměstnavatele než je tomu u dohody o provedení práce.⁵⁷ Často bývá tato dohoda uzavírána z důvodů, že možnosti zaměstnance nedovolují zaměstnání na plný pracovní úvazek či pracovní zájem na splnění pracovních úkolů je jen příležitostný a časový.⁵⁸

Stejně jako u dohody o provedení práce je odměna z dohody, její skončení a další instituty s tím související upravena zvlášť ve společných kapitolách.

Na závěr je možné poukázat ještě na další existující rozdíly mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce:

- v případě dohody o provedení práce se nejedná o výdělečnou činnost, jež by zakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění či příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, proto se tato dohoda nepovažuje za dobu tzv. předchozího zaměstnání, jehož prokázání v požadované délce je jednou z podmínek pro

⁵⁷ Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

⁵⁸ Viz. str. 23 op. cit. sub. 40

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti podle ustanovení § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

- předešlý rozdíl je také jedním z důvodů, proč ZP neukládá zaměstnanci povinnost vydat potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce,
- odměna z dohody o provedení práce dále není zařazena do výčtu tzv. mzdových nároků podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, jedná se o nároky, které nebyly zaměstnavatelem vyplaceny a o jejichž uspokojení může proto zaměstnanec za podmínek stanovených v zákoně požádat úřad práce,
- dohodu o provedení práce nelze použít ani pro dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiné fyzické nebo právnické osoby, naopak u dohody o pracovní činnosti tato možnost existuje.⁵⁹

5.4 Odměna z dohody

Odměňování za práci je základní věcí každého pracovněprávního vztahu. Jedna strana poskytuje svou pracovní sílu, druhá ji za to vyplácí odměnu. Na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce je odměňování postaveno zásadně na smluvním principu. To znamená, že výši odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v příslušné dohodě. Odměnu z dohody upravuje ZP v Hlavě IV, v § 138.

V původní podobě, ještě před technickou novelou, nesla Hlava IV název Odměna z dohod. S příchodem novely však došlo k legislativně-technickému zpřesnění názvu a to v návaznosti na zkratku, kterou ZP zavedl ve svém ustanovení § 77 odst. 1 písm. e). Na tomto místě totiž zákoník používá pojem odměna z dohody.⁶⁰ Od 1.1. 2008 nese Hlava IV tedy nový název, Odměna z dohody.

Odměnou z dohody má ZP na mysli, jak odměnu z dohody o provedení práce, tak odměnu z dohody o pracovní činnosti. Je důležité zdůraznit, že odměna z dohody

⁵⁹ Viz. str. 6 op. cit. sub. 8

⁶⁰ CHLÁDKOVÁ, A.; BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008 : úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi. 1. vyd. Praha : ASPI, a. s., 2008. 147 s.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

není platem ani mzdou, a tak se na ni ani neuplatňují tyto ustanovení ZP. Jedná se tedy o jakýsi zvláštní institut speciálně vytvořený pro tuto formu pracovněprávního vztahu. ZP se o odměně z dohody, jakožto formě odměňování, zmiňuje ve své části šesté, která nese název Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu. V § 109 zakotvuje již obecně známý fakt, že za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody. V tomtéž paragrafu, v odstavci pátém, poté uvádí samotnou definici odměny z dohody: „*Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.*“.

Na závěr je třeba připomenout, že i když zaměstnanec vykonává práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro zaměstnavatele, jež se vyskytuje ve veřejných službách, stále mu za tuto práci náleží odměna z dohody, tedy nikoliv plat. A to protože ani v tomto případě se nejedná o zaměstnance v pracovním poměru.

5.4.1 Stejná práce, stejná mzda, plat nebo odměna z dohody

Sjednávání samotné výše odměny z dohody, jak již bylo naznačeno, není nijak limitováno. Nejsou stanovena ani žádná pravidla pro její určování. To však neznamená, že by si účastníci mohli sjednávat odměnu zcela, jak by chtěli. Hlavně zaměstnavatel je i zde při svém postupu určitým způsobem omezen. Základem by pro něj měl být princip uvedený v § 110 ZP, podle kterého přísluší zaměstnancům u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Přičemž stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí podle § 110 odst. 2 ZP: „*práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce*“.⁶¹

Tuto zásadu musí zaměstnavatel dodržovat nejen ve vztahu k jiným odměnám poskytovaným zaměstnancům, ale rovněž k platům popřípadě mzdám. Zaměstnanec, který se cítí být diskriminován při samotném poskytování mzdy, platu nebo odměny z

⁶¹ JOUZA, L. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní rádce, 2008, č. 5.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

dohody, má možnost se obrátit se stížností na příslušný oblastní inspektorát práce, a nebo může podat žalobu u příslušného soudu.

Tato úprava se řadí mezi ustanovení, od kterých se není možné odchýlit. Jedná se o ustanovení uvedená v § 363 odst. 1, jímž se zapracovávají do ZP předpisy Evropských společenství a odchýlení by proto bylo možné podle § 2 odst. 1 jen ve prospěch zaměstnance. Z povahy věci však podle odborníků vyplývá, že se od něj ve prospěch zaměstnance odchýlit nelze.⁶² Touto zásadou byla do ZP implementována také směrnice Rady 117/75/ EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy.⁶³

Princip stejné odměny za stejnou práci je však třeba chápat nejen ve vztahu odměny a mzdy nebo platu, ale taky ve vztahu k zákazu diskriminace mezi pohlavími.

5.4.2 Minimální mzda

S předešlou kapitolou souvisí i kapitola následující. Aby v praxi nedocházelo k zneužívání pracovní síly, byla do českého právního řádu postupem času zakotvena také minimální mzda.

I když ZP ponechává sjednání odměny z dohody vyloženě na dohodě účastníků, stanoví jim určitá omezení, přes které prostě, jak by se dalo výstižně vyjádřit, „nejede vlak“. Podle § 111 odst. 1 nesmí sjednaná mzda, plat nebo odměna z dohody být nižší než činí hranice minimální mzdy. Minimální mzdu upravuje 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, ve znění pozdějších předpisů. Základní sazba je stanovena ve výši 8000 Kč za měsíc, hodinová sazba je poté vyjádřena ve výši 48,10 Kč. Nedosahuje-li totiž odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout k této odměně doplatek. Doplatkem se myslí doplacení výše rozdílu mezi výší odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou. Realizace tohoto ustano-

62 Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

63 Viz. str. 18 op. cit. sub. 27

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

vení může v praxi činit nemalé problémy, protože odměna z dohody by tak vždy měla být vázána ke skutečně odpracovaným hodinám zaměstnance, což v řadě případů hlavně u dohody o provedení práce je poněkud nereálné. Navíc je třeba vzít v úvahu, že zaměstnanec většinou nepracuje na pracovištích zaměstnavatele a samozřejmě nemá povinnost si vést evidenci pracovní doby.⁶⁴

Úmysl zákonodárce podrobit i odměnu z dohody ustanovení o minimální mzdě se setkává i s určitou kritikou. V ní se naráží hlavně na to, že koncepce dohod byla vytvořena pro prekérní postavení zaměstnance v situacích, kdy je to přijatelné. Omezení prostoru pro využití dohod bylo novým zákoníkem narušeno a zaměstnanec tak není chráněn ani v dalších směrech. Předepsání povinnosti dodržování tohoto pravidla, kdy minimální mzda je institut, jenž má chránit především vyživovací funkci, odměnám teoreticky snad ani nenáležející, je považováno za nelogické a nesystémové. Zaměstnavatelům tak vznikají nemalé administrativní problémy, zejména v případech, kdy není sjednána odměna časová, ale úkolová.⁶⁵

Na rozdíl od minimální mzdy se na dohody nevztahuje ustanovení ZP o mzdě zaručené. Tato mzda se uplatňuje pouze u odměňování ve formě platu nebo mzdy. Zaručenou mzdou rozumí ZP plat nebo mzdu, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Nejnižší úroveň této mzdy stanoví vláda svým nařízením, tyto úrovně se dále stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Jedná se tedy o mzdu, která vedle minimální mzdy ukládá další hranici, kterou musí zaměstnavatele při stanovení platu nebo mzdy dodržovat a to navíc odlišně u jednotlivých druhů povolání.

5.4.3 Splatnost a výplata odměny z dohody

Samotné vyplácení odměny, popř. její splatnost, lze posuzovat v obou dohodách odlišně. Splatnost a výplata odměny je upravena v § 144 ZP a vychází z toho, že pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na splatnosti a výplatě v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr jinak, platí pro ně ustanovení týkající se

⁶⁴ Viz. str. 35 op. cit. sub. 61

⁶⁵ Viz. str. 10 op. cit. sub 13

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

splatnosti a výplaty společná pro mzdu a plat. Dále pak stanoví, že „*je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce*“. Jedná se o vymezení, které se typicky uplatní u dohody o provedení práce, v níž je většinou sjednávána odměna úkolová. Splatnost této odměny tak nastává až v návaznosti na splnění tohoto úkolu, není-li v dohodě ujednáno plnění částečné. V dohodě o pracovní činnosti většinou bývá odměna splatná průběžně. V obou případech nastává splatnost odměny v běžných výplatních termínech zaměstnavatele, pokud opět není v dohodě ujednáno jinak.

Splatnost odměny z dohody nastává tedy po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na tuto odměnu. V případě jednorázové splatnosti odměny z dohody je její splatnost na základě ZP stanovena na nejbližší výplatní termín následující po splnění celého pracovního úkolu, není-li sjednáno jinak.

V případě odměny je však nutné upozornit na to, že na rozdíl od platu nebo mzdy, kde kvalifikované porušení povinnosti řádně a včas vyplatit zaměstnanci plat, náhradu platu nebo jejich části, zakládá právo zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru a také vznik nároku na odstupné podle § 56 písm. b) ve spojení s § 67 ZP, pro porušení obdobných povinností při výplatě odměny z dohody ZP žádné takové ustanovení neobsahuje. Možné důsledky nesplnění těchto povinností by tak musely být sjednány přímo v příslušné dohodě.⁶⁶

Způsob výplaty odměny z dohody závisí také na dohodě stran, může se tedy jednat např. i o výplatu bezhotovostní. Zaměstnavatel však není povinen, v případě nesjednání této formy, vyhovět žádosti zaměstnance o zaslání odměny nebo její části na jeho vlastní účet. Není zde totiž vázán § 143, který tuto povinnost zaměstnavatele upravuje. Na dohody se podle § 144 ZP ohledně splatnosti a výplatě použije přiměřeně

⁶⁶ Viz. str. 11 op. cit. sub. 15

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

pouze ustanovení § 141 a 142 ZP nikoliv však ustanovení § 143, které tuto povinnost upravuje.⁶⁷

5.4.4 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je spíše institut zmíněný na okraj. Jeho výpočet se uskutečňuje i zde v rámci odměny z dohody. Obecně u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr platí, že výpočet průměrného výdělku zaměstnance činného na jejich základě se řídí stejnými pravidly jako u zaměstnance pracujícího v pracovním poměru. Jestliže by byla sjednána ale splatnost odměny jednorázová, tak podle ustanovení § 361 ZP je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného úkolu.

Rozhodné období blíže upravuje ZP v ustanovení § 354, kde stanoví, že není-li v zákoníku upraveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Přičemž průměrný výdělek se zjistí z hrubé mzdy nebo platu (odměny z dohody) zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období.

5.4.5 Zdaňování odměny z dohody

Zdaňování odměny z dohody se řídí stejnými pravidly jako příjmy z pracovního poměru podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. V obou případech se jedná o příjmy ze závislé činnosti vymezené v ustanovení § 6 odst 1 písm a). Rozhodující pro zdanění bude, zda zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani či nikoliv. Podle toho pak dochází ke stanovení výše daně.

Základ pro výpočet daně je opět u obou dohod různý. Vzhledem k tomu, jak bude dále vysvětleno, že z odměny u dohody o provedení práce se neodvádí pojistné, je základ shodný s příjmem. U odměny z dohody o pracovní činnosti, ze které se pojistné odvádí, se základ navyšuje o výši pojistného.⁶⁸

⁶⁷ Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

⁶⁸ Viz. str. 6 op. cit. sub. 8

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.4.6 Srážky z příjmů

Institut srážek ze mzdy se uplatňuje nejčastěji prostřednictvím výkonu rozhodnutí. Úprava se nachází v § 145 ZP a jedná se o další úpravu, která je umožněna i v rámci dohody. Zvláštností, kterou se srážky z příjmů ve vztahu k dohodám vyznačují, je jejich určitá rozporuplnost s OSŘ. Respektive v případě dohody o provedení práce dochází k tomu, že si určitá ustanovení ZP s OSŘ odporují.

Srážkami z příjmů má ZP podle §145 na mysli: „(...)srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu podle §3 věty druhé“. Odstavec druhý dále stanoví: „jinými příjmy jsou a) odměna z dohody, b) náhrada mzdy nebo platu, c) odměna za pracovní pohotovost, d) odstupné, e) peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy(...)“. ZP tak mezi srážky z příjmů započítává nejen odměnu z dohody o pracovní činnosti, ale také odměnu z dohody o provedení práce. V dalším uvádí, že srážky ze mzdy je možné provádět jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v OSŘ. A zde právě dochází k určité rozporuplnosti.

OSŘ v § 299 odst. 1 stanoví, že: „Ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se použije i na výkon rozhodnutí srážkami z platu, z odměny z dohody o pracovní činnosti, z odměny za pracovní nebo služební pohotovost, z odměny členů zastupitelstva(...)a z dávek státní sociální podpory“. Odměna z dohody o provedení práce zde zmíněna není a mezi srážkami ze mzdy není tedy ani zařazena. Vystává otázka, jak použít na ustanovení ZP o srážkách ze mzdy ustanovení OSŘ. Respektive, lze tedy tyhle srážky v dohodě o provedení práce vůbec provést? Názory na tuhle problematiku se dost různí. Podle určité části odborníků nelze na základě skutečnosti, že srážky ze mzdy je možné podle ZP provést jen za podmínek stanovených v OSŘ, dospět k závěru, že pro účely zákoníku není možné provést i srážku z odměny z dohody o provedení práce.⁶⁹ Jiná část naopak tvrdí, že s ohledem na ustanovení § 299 odst. 1 OSŘ, podle kterého lze srážky provádět jen na základě dohody o pracovní činnosti, je proto dikce § 145 odst. 1 a 2 ZP, která umožňuje i provádět srážky z odměny u dohody o provedení práce, nepřesná.⁷⁰

69 Viz. str. 18 op. cit. sub. 27

70 Viz. str. 11 op. cit. sub. 15

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Asi nejpravděpodobnější úmysl zákonodárce se pak nachází v komentáři k ZP. Jedná se o komentář od M. Běliny a kolektiv⁷¹, který uvádí: „*Při respektování těchto rozdílných úprav je třeba provádět exekuční srážky ze mzdy z příjmů uvedených v § 299 občanského soudního řádu, ostatní srážky pak z příjmů stanovených v § 145 ZP.*“. Odměna u dohody o provedení práce je totiž zpravidla jednorázová a je proto hůře postihnutelná výkonem rozhodnutí. Při srážkách prováděných z jiných než exekučních důvodů, je však možné činit srážky ze mzdy i u této dohody. Jednoduše řečeno u dohody o provedení práce je třeba odlišit, zda se jedná o srážku exekuční či srážku z jiných důvodů. Exekuční srážka u této dohody možná není, ostatní srážky, jako např. na základě dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky svého zaměstnavatele, však přípustné jsou. Musí se však jednat o dohodu ve smyslu § 327 ve spojení s § 145 odst. 1 a odst. 2 písm. a) a dále podle § 146 písm. b) ZP, nikoliv o dohodu podle OZ.⁷²

Na rozdíl od dohody o provedení práce neuvádí ustanovení ZP ohledně srážek z příjmů poskytovaných na základě dohody o pracovní činnosti žádnou rozporuplnou úpravu. ZP tak v souladu s OSŘ uvádí odměnu z dohody o pracovní činnosti jako srazitelný příjem. Lze tak u této dohody činit jak srážky exekuční tak srážky jiné.

5.5 Skončení dohody

Vzhledem k tomu, že obě dohody jsou vnímány jako krátkodobé zaměstnání, mělo by tedy dříve nebo později nastat i jejich ukončení. Ohledně možných způsobů skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ZP opět mlčí. U dohody o provedení práce úplně, u dohody o pracovní činnosti částečně. ZP tak dává jasně najevo, že způsob skončení pracovněprávního vztahu ponechává na vůli účastníků.

5.5.1 Dohoda o pracovní činnosti

Co se týče dohody o pracovní činnosti, není-li sjednán způsob jejího zrušení, je možné dohodu zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Jednostranně může být do-

⁷¹ Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

⁷² WETTER, R.W. Dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu. Právní rádce, 2008, č. 11.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

hoda zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Výpověď je tak stejně jako u pracovního poměru jednostranným právním úkonem, který může učinit jak zaměstnanec tak zaměstnavatel. Zaměstnavatel však není v tomto případě vázán konkrétními výpovědními důvody a může tedy podat výpověď ve stejném rozsahu jako zaměstnanec.

Strany si jako další způsob skončení mohou sjednat i její okamžité zrušení. V případě, že tak učiní jsou vázány důvody, z kterých je možné okamžitě zrušit pracovní poměr upravenými v ZP v ustanoveních § 55 a 56. Na základě těchto důvodů je možné okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnavatelem za předpokladu:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin a to k nepodmíněnému trestu (1 roku za jakýkoliv trestný čin, 6 měsíců za trestný čin při plnění pracovních úkolů),
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

ZP dále vyjmenovává výjimky u specifických druhů zaměstnanců, pro které tyto možnosti neplatí (např. těhotná zaměstnankyně).

Okamžité zrušení zaměstnancem je možné z následujících důvodů:

- nemůže na základě lékařského posudku dále konat práci bez závažného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil výkon jiné vhodné práce,
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo její část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Možnými způsoby skončení dohody o pracovní činnosti jsou i smrt zaměstnance či zaměstnavatele (s výjimkou pokračování živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona), odstoupení od smlouvy, uplynutím doby, na kterou byla dohoda sjednána, popř. i dalšími způsoby, které si účastníci si sjednají. Vesměs tak záleží na dohodě obou stran.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Ve vztahu ke smrti zaměstnance je vhodné upozornit na to, že jeho peněžité práva smrtí nezanikají. Je tomu tak stejně jako u pracovního poměru, kdy podle § 328 ZP: „do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti“. V případě, že není těchto osob stávají se tyto peněžité nároky předmětem dědictví. Dále se předmětem dědictví stávají v částce, jež přesahuje trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Jedná se samozřejmě o již vzniklé nároky, které dosud nebyly uspokojeny, nejedná se o jakousi formu „odstupného“ v případě úmrtí. Stejně právní následky jako smrt má i prohlášení za mrtvého. V případě, že bude posléze prohlášení za mrtvého zrušeno, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se neobnovují.⁷³ Peněžité práva zaměstnavatele zanikají, pokud nebyla písemně uznána nebo o nich nebylo soudně rozhodnuto, nebo pokud se nejednalo o náhradu škody způsobenou úmyslně.

Se skončením pracovněprávního vztahu souvisí nárok zaměstnance vůči zaměstnavateli na vydání potvrzení o zaměstnání. Tento nárok vyplývá z § 313 ZP, jenž stanoví, že při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti (opět pouze tato dohoda nikoliv dohoda o provedení práce) je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm požadované údaje. Vydání potvrzení o zaměstnání nemůže zaměstnavatel vázat na jiné skutečnosti než je skutečnost samotného skončení dohody o pracovní činnosti. Není možné vázat tedy toto vydání například na včasné odevzdání pracovních pomůcek či uhrazení náhrady škody.

V případě nesplnění této povinnosti má zaměstnanec možnost domáhat se splnění žalobou u soudu. Lhůta k podání této žaloby není stanovena. Potvrzení se má zaměstnanec také možnost domáhat i u právního nástupce zaměstnavatele, na kterého přešla práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů podle § 338 až 345 ZP. Musí však prokázat, že u jeho předchůdce byl zaměstnán. V případě, že by zaměstnanec v důsledku nevydání potvrzení o zaměstnání zaměstnavatelem nebyl přijat do jiného za-

⁷³ Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

městnání, odpovídá mu zaměstnavatel, jenž měl povinnost potvrzení vydat, za škodu tím způsobenou. Za situace, že by zaměstnanec nesouhlasil s obsahem potvrzení o zaměstnání má možnost se obrátit na soud a domáhat se ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dozvěděl, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně jej upravit.⁷⁴

Od 1. ledna 2008 musí zaměstnavatel nově uvádět do potvrzení o zaměstnání také údaj, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci, zvláště hrubým způsobem. Toto potvrzení zaměstnanec totiž pak je povinen předložit úřadu práce, bude-li se ucházet o podporu v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na důchodovém pojištění a na odvodu příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, nevznikl by uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, že byla tato dohoda skončena právě z důvodu zvláště hrubého porušení pracovních povinností.

Zvláště hrubé porušení povinností je takové zaviněné porušení povinností, kdy zaměstnanec nesplnil své povinnosti, s nimiž byl seznámen nebo jejichž znalost se předpokládá a přitom se jedná o povinnost z dané dohody o pracovní činnosti.⁷⁵

Vedle potvrzení o zaměstnání má zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti právo také na vydání potvrzení o výši průměrného výdělku a to podle ustanovení § 313 odst. 2 ZP.

V případě, že dojde ke smrti zaměstnavatele a nemá tedy, kdo dané potvrzení poskytnout, úřad práce příslušný podle místa činnosti zaměstnavatele vystaví zaměstnanci, jehož dohoda zanikla, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání. Vystaví tak na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem. Je možné setkat se i s názorem⁷⁶, že v tomto případě úřad práce vydává i potvrzení o dohodě o provedení práce, oporu v zákoníku však tento názor nemá a tedy je třeba se spíše přiklonit k tomu, že ani v tomto případě se potvrzení u dohody o provedení práce nevydává.

⁷⁴ Viz. str. 15 op. cit. sub. 21

⁷⁵ JOUZA, L. Pracovněprávní předpisy a reformy veřejných financí. Právní rádce, 2007, č. 11.

⁷⁶ Viz. str. 15 op. cit. sub. 21

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.5.2 Dohoda o provedení práce

V případě dohody o provedení práce je sjednání jejího skončení otázkou účastníků. ZP v tomto směru žádnou úpravu neobsahuje. Mohou si tedy sjednat, jak výpověď, tak okamžité zrušení, nejsou přitom, ale na rozdíl od dohody o pracovní činnosti, vázání žádnými omezeními. Mohou si také sjednat odstoupení od smlouvy jako další způsob skončení pracovněprávního vztahu, a samozřejmě dohoda skončí smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Na rozdíl od dohody o pracovní činnosti by smrt zaměstnance u této dohody znamenala přechod nároků na odměnu či její části jen v případě, že by byla odměna sjednána po částech, nebo kdyby sjednaný úkol byl již ve fázi použitelnosti a zaměstnavatel by tedy výsledky této práce mohl použít.

Jednoznačně nejčastějším způsobem skončení dohody o provedení práce však bude splněním úkolu, na který byla tato dohoda sjednána.

6. Odpovědnost za škodu

Pracovněprávní odpovědnost je sekundární pracovněprávní povinností, k jejímuž vzniku je zapotřebí porušení právní povinnosti primární.

Speciální úprava odpovědnosti za škodu ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr se v ZP nenachází. Při vymezení odpovědnosti je tedy opět třeba vycházet z § 77 odst. 1 ZP, který stanoví, že na dohody se uplatní úprava ZP pro pracovní poměr.

Odpovědnost za škodu podle ZP se uplatní pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel tak podle § 265 odst. 1 ZP *„odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům“*. Plněním pracovních úkolů má ZP na mysli výkon pracovních povinností, které vyplývají z pracovního poměru anebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakož i jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a dále činnost, která je předmětem pracovní cesty. V případě, že by ke škodě nedošlo v souvislosti s plněním pracovních úkolů, dalo by se uvažovat o vzniku občanskoprávní odpovědnosti.

Škodou se pak myslí majetková újma, která je vyčíslitelná v penězích a zahrnuje jednak skutečnou škodu a dále i ušlý zisk.

V pracovním právu dochází k rozlišení odpovědnosti za škodu, jednak na odpovědnost za zavinění, která se uplatňuje u zaměstnance, a dále odpovědnost bez ohledu na zavinění, tedy odpovědnost objektivní, která se vztahuje na zaměstnavatele.

6.1 Odpovědnost zaměstnance za škodu

Jak již bylo řečeno výše, zaměstnanec odpovídá zásadně na základě zavinění. V případě, že byla škoda způsobena také porušením povinností zaměstnavatele, se odpovědnost zaměstnance poměrně sníží.

Rozlišují se následující druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- obecná odpovědnost,
- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody,
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
- odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

Poslední tři druhy se také označují jako zvláštní odpovědnost zaměstnance za škodu. Při odpovědnosti zaměstnance za škodu stanoví výši náhrady škody zaměstnavatel. Ten může také v případě, že zaměstnanec uzná závazek nahradit škodu, uzavřít se zaměstnancem dohodu o její výši a způsobu její úhrady. Dohodu je však nutné projednat s příslušným odborovým orgánem. Pokud k dohodě nedojde, musí zaměstnavatel uplatňovat nárok na náhradu škody v řízení před soudem.

6.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Zaměstnavatel odpovídá za škodu na základě odpovědnosti objektivní, to znamená, že zaměstnavatel odpovídá i v případě, kdy žádnou právní povinnost neporušil. Pokud zaměstnavatel prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost za škodu se poměrně sníží. Zvláštní úprava platí při odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Zaměstnavatel má dále možnost uplatnit nárok na náhradu vůči té osobě, která poškozenému odpovídá podle OZ. Také má zaměstnavatel nárok, v případě škody při nemoci z povolání, na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž daný zaměstnanec pracoval a to za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Nárok na náhradu má pouze v rozsahu odpovídající době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.

Rozlišuje se u zaměstnavatele:

- obecná odpovědnost,

6. Odpovědnost za škodu

- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- odpovědnost za škodu na odložených věcech,
- odpovědnost za škodu, vzniklou zaměstnanci při odvracení škody.

Opět se poslední tři druhy odpovědnosti společně označují jako zvláštní odpovědnost zaměstnavatele za škodu.⁷⁷

⁷⁷ Viz. str. 15 op. cit. sub. 22

7. Nepravidelná výpomoc a „studentské brigády“

Vedle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se, ať už v minulosti, nebo i v současnosti, začaly objevovat i jiné instituty, které sice zastávají funkci podobnou, ale k určitým druhům zaměstnávání se hodí podstatně lépe. Za zmínku určitě stojí alespoň dva následující:

7.1 „Studentské brigády“

Pojem „studentské brigády“ není ani tak pojmem právním, jako spíš pojmem užívaným v praxi. Jedná se většinou o určitou krátkodobou činnost studentů, která bývá nejčastěji uskutečňována na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na konci února 2007 se v tisku objevila zpráva, že se chystá návrh zákona na zjednodušení zaměstnávání studentů. Podle dostupných údajů by student na základě tohoto zákona mohl odpracovat i 150 hodin měsíčně, aniž by za něj zaměstnavatel musel platit zdravotní a sociální pojištění. Zdanění této práce by spadalo do procentní sazby 15 % a do ZP by byl tak zaveden nový pojem „studentská brigáda“. Jednalo by se tedy o nový typ pracovní smlouvy, díky které by byla pro firmy jednodušší i celá administrativa. Tento návrh byl však kritizován kvůli nedostatečné ochraně proti zneužívání a do dnešní doby k jeho schválení nedošlo.⁷⁸ Je otázkou, jak by byl v praxi využíván, každopádně by mohl vést k usnadnění zaměstnávání studentů, kdy doposud prakticky jedinou jejich možností dočasného zaměstnání činily, jak již bylo řečeno, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁷⁹

7.2 Nepravidelná výpomoc v pracovním poměru

Nepravidelná výpomoc je také pojem již dlouhodobě v pracovní praxi používaný. Nepravidelnou výpomocí se myslí situace, kdy zaměstnavatel potřebuje zaměstnance prakticky jen občas, a zaměstnanec tak chodí do práce dle potřeby za-

⁷⁸ HAAS, J. Budou mít studenti lepší podmínky pro brigády?. List.cz. [online]. Říjen 2005. [cit. 2009-08-28]. Dostupný z www URL: <http://www.ilist.cz/clanky/budou-mit-studenti-lepsi-podminky-pro-brigady>

⁷⁹ Aktuality. Práce a mzda, 2007, č. 4.

7. Nepravidelná výpomoc a „studentské brigády“

městnavatele. V důsledku toho mu nejsou většinou ani dopředu rozvrhovány pracovní směny. Termín nepravidelná výpomoc předchází ani nynější úprava ZP neobsahuje, jednalo se však o termín, se kterým pracovala vyhláška č. 1650/1979 Sb, o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech, ve znění pozdějších předpisů. Za zaměstnance na nepravidelnou výpomoc se zde považovali ti, kteří vykonávali sjednané práce právě jen občas a nepravidelně.

S přijetím nového ZP se o nepravidelné výpomoci začalo v odborných kruzích diskutovat více. ZP totiž stanoví povinnost zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby. V případě výkonu práce formou nepravidelné výpomoci tak nadále tato možnost sjednání v rámci pracovní smlouvy pravděpodobně odpadá, protože charakterem nepravidelné výpomoci je právě její nepředvídatelnost. Řada odborníků na pracovní právo přichází s tím, že nepravidelnou výpomoc lze nadále realizovat již pouze na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde povinnost rozvržení pracovní doby neplatí (vyjma rozvržení pro případ pracovní neschopnosti u dohody o pracovní činnosti). Na druhou stranu objevují se i kritiky tohoto řešení, jelikož obě dohody jsou v rozsahu práce značně limitovány. Nabízí se tak podle některých názorů⁸⁰ ještě varianta postupu podle ustanovení § 84a o jiné úpravě pracovní doby, kde by si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali vedle délky týdenní pracovní doby také to, že ji zaměstnavatel bude rozvrhovat pouze na dohodnuté období. Přitom musí být naplněna alespoň sjednaná týdenní pracovní doba. Jedná se tedy o možnost, která by více vystihovala podstatu nepravidelné výpomoci a navíc by mohla být i sjednána v rámci pracovního poměru.

80 CHLÁDKOVÁ, A.; BUKOVJAN, P. Nepravidelná výpomoc v pracovním poměru. *Práce a mzda*, 2008, č. 6.

8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního a zdravotního pojištění

Na okraj je vhodné se zmínit také o pojištění u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jak již bylo výše zmíněno, dohoda o provedení práce nezakládá účast na nemocenském a důchodovém pojištění a odměna, která náleží na základě této dohody, nepodléhá pojistnému na sociální zabezpečení ani pojistnému na pojištění zdravotní. Není přitom rozhodující výše odměny náležející z této dohody o provedení práce. Z toho důvodu se další výklad bude vztahovat pouze k dohodě o pracovní činnosti.

8.1 Pojistné na sociální zabezpečení

Pod tímto pojmem je třeba rozumět nemocenské a důchodové pojištění včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

8.1.1 Nemocenské pojištění

Zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti jsou účastni nemocenského pojištění za předpokladu, že tato dohoda nemá charakter nahodilého krátkodobého zaměstnání. Za krátkodobé zaměstnání se podle zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů považuje takové zaměstnání, jehož délka nepřesáhne 14 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Účast na nemocenském pojištění zakládá tedy dohoda, která trvala alespoň 15 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Z této podmínky však opět existuje výjimka, na základě níž je účasten nemocenského pojištění i zaměstnanec pracující po dobu kratší než 15 dnů za předpokladu, že vykonává novou činnost u stejného zaměstnavatele, u kterého skončil předchozí pojištěné zaměstnání v lhůtě kratší než 6 měsíců. Jinak řečeno, zaměstnanec začal pracovat znovu pro toho samého zaměstnavatele, u kterého již pracoval, a od původního zaměstnání, ze kterého byl účasten na pojištění, doposud neuplynulo 6 měsíců. Druhou možností je, že původní zaměstnání bylo rovněž krátkodobé a nezakládalo účast na nemocenském pojištění, ale

8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního a zdravotního pojištění

bylo v něm dosaženo potřebné výše započitatelného příjmu, a rovněž neuplynula od něj doba delší než 6 měsíců.

Další podmínkou k účasti na nemocenském pojištění je, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je sjednána výše započitatelného příjmu alespoň na částku rozhodného příjmu, tedy 2000 Kč za kalendářní měsíc. Důležitý je příjem sjednaný, nikoliv skutečně dosažený, tedy i když zaměstnanec v některých měsících nedosáhne rozhodného příjmu bude stále účasten na nemocenském pojištění i v těchto měsících.

I když má zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednanou dohodu, která nedosahuje částky 2000 Kč za měsíc může být přesto i zde nemocensky pojištěn. Pojištěn bude zaměstnanec ale pouze v těch měsících, v nichž dosáhne jeho započitatelný příjem rozhodné částky 2000 Kč.⁸¹

Za započitatelný příjem se považuje veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Lze tedy shrnout, že v případě sjednání dohody o pracovní činnosti alespoň na částku rozhodného příjmu, bude zaměstnanec účasten na nemocenském pojištění ve všech měsících po dobu výkonu činnosti na základě dohody a to bez ohledu na to, že v některých měsících této částky nedosáhne. V případě, že dohodu v tomto rozsahu nesjedná bude účasten jen na základě svého skutečně dosaženého příjmu.

Pojištění zaměstnanci vzniká podle § 10 odst. 1 písm. e) zákona o nemocenském pojištění „*dnem, ve kterém poprvé po uzavření dohody o pracovní činnosti začal vykonávat práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána*“. Tomuto zaměstnanci po skončení dohody ještě běží ochranná lhůta, a to 7 kalendářních dnů od zániku pojištění. Pokud by však pojištění trvalo kratší dobu, bude činit tato ochranná lhůta pouze tolik kalendářních dnů kolik dnů pojištění trvalo. Jednalo by se pravděpodobně o případ, kdy by dohoda o pracovní činnosti byla sjednána aspoň na 15 dnů a pak by z nějakého důvodu byla dohodou účastníků zkrácena. Co se týče žen, u

81 JOUZA, L. Právní úprava pracovních podmínek seniorů. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, č. 3.

8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního a zdravotního pojištění

nichž dohoda o pracovní činnosti skončila v době těhotenství, ochranná lhůta je zde stanovena na 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění. V případě, že pojištění trvalo kratší dobu, je i ochranná lhůta kratší.

Zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti jsou však omezeni v okruhu dávek, které jim ze zákona náleží. Tito zaměstnanci mají nárok pouze na nemocenskou a peněžitou pomoc v mateřství, nenáleží jim tedy podpora při ošetřování člena rodiny a ani vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Výpočet nemocenského a peněžité pomoci v mateřství se provádí z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že započitatelný příjem, zúčtovaný v rozhodném období, se dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Do tohoto počtu dnů se však některé dny nezahrnují, aby nedocházelo k rozmělnění výše denního vyměřovacího základu. Rozhodným obdobím je myšleno období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla daná sociální událost.

Nový zákon o nemocenském pojištění již mimo jiné nadále neupravuje nemocenské pojištění žáků a studentů.

8.1.2 Důchodové pojištění

Na důchodovém pojištění jsou zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti účastni za předpokladu, že jsou účastni nemocenského pojištění. Tento požadavek se nachází v § 5 odst. 1 písm. f) ve spojení s § 8 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Doba účasti na důchodovém pojištění se u dohody o pracovní činnosti považuje za dobu důchodovém pojištění, jestliže bylo zapláceno pojistné na sociálním zabezpečení. Za dobu důchodového pojištění se ovšem nepovažuje kalendářní měsíc, ve kterém nebyly dosaženy příjmy započitatelné do vyměřovacího základu pro toto pojistné a to z důvodu, že nebyla vykonávána činnost zakládající účast na důchodovém pojištění a ani nebyly pobírány dávky nemocenského pojištění, které by nahrazovaly ušlý příjem.

8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního a zdravotního pojištění

Pokud by zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti byl současně poživatелеm starobního důchodu, náležela by mu podle § 37 odst. 1. zákona o důchodovém pojištění výplata starobního důchodu pouze za předpokladu, že by tato dohoda byla sjednána na dobu určitou a to nejdéle na dobu jednoho roku.

Dohoda o pracovní činnosti však není na překážku výplatě ať už plného nebo částečného invalidního důchodu.⁸²

8.1.3 Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Vedle nemocenského a důchodového pojištění je pojistné na sociální zabezpečení tvořeno také příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. Tento příspěvek je určen na hmotné zabezpečení poskytované uchazečům o zaměstnání a další výdaje související se zabezpečením práva na práci a správní výdaje úřadů práce.

Příspěvek je placen při platbě důchodového pojištění.⁸³

8.2 Zdravotní pojištění

Podle § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů se za zaměstnance považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů. Za takového zaměstnance se tedy považuje i zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti za předpokladu, že dosáhl v kalendářním měsíci započitatelného příjmu, tedy příjmu, který je podmínkou pro účast na nemocenském pojištění. Pokud tento hrubý příjem (vyměřovací základ) je nižší než minimální mzda (minimální vyměřovací základ) a je zároveň jediným příjmem zaměstnance, tak dopočet do tohoto minimálního základu provádí zaměstnavatel tak, aby v příslušném měsíci byl zabezpečen odvod pojistného alespoň v minimální zákonné výši, jež činí 8000 Kč.

82 PŘIB, J. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního a zdravotního pojištění. *Práce a mzda*, 2007, č. 4.

83 ŽÁKOVÁ, M.; MARCISOVÁ, A. Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. NICM. [online]. [cit. 2009-08-28]. Dostupný z www URL: <http://www.icm.cz/prispevek-na-statni-politiku-zamestnanosti>

8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního a zdravotního pojištění

V případě, že zaměstnanec má příjmy z více zaměstnání a jejich součtem je dosaženo v příslušném kalendářním měsíci alespoň částky 8000 Kč, resp. je tato částka překročena, odvádí každý ze zaměstnavatelů pojistné pouze ze skutečné výše příjmu. Takový zaměstnavatel musí mít ovšem pro daný měsíc doklad o výši příjmu u jiného zaměstnavatele.⁸⁴

Vyměřovací základ, jeho minimální a maximální výši, jakož i další podmínky pojistného stanoví zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁴ DANĚK, A. Placení pojistného na zdravotní pojištění po 1.1.2009. Práce a mzda, 2009, č. 1.

9. Závěr

Institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je, jak již bylo naznačeno v úvodu, dosti zrádný. Značná část odborné literatury si ve vztahu k němu až překvapivě často odporuje. Najít tedy relevantní výsledek, který by zároveň odpovídal pravděpodobnému úmyslu zákonodárce bylo někdy opravdu problémem. Subsidiární použití pracovního poměru, ač zřejmě má usnadnit užívání dohod v praxi, naopak způsobuje občas nemalé nejasnosti.

Tato práce se snaží komplexně obsáhnout vše, co institut dohod může v praxi nabídnout, a to, jak z hlediska zaměstnance, tak zaměstnavatele. Nevychází přitom pouze z ustanovení ZP věnované striktně těmto dohodám, ale snaží se o prezentování celé úpravy dohod jak vyplývá ze ZP. Osoba nedotčená pracovním právem se totiž většinou dovídá o možnostech aplikace některých dalších práv a povinností v dohodách (např. konkurenční doložky) až prostřednictvím různých komentářů k ZP, popřípadě jiné odborné literatury, protože samotný odkaz na úpravu pracovního poměru je pro ni až příliš obecný. Typicky zkušební doba nebo překážky na straně zaměstnavatele, které i odborné literatuře činí dodnes určité problémy. Na druhou stranu kritika je vždy na věci to nejjednodušší, těžší už je navrhnout úpravu tak, aby byla jasná, srozumitelná a přehledná.

V této práci je nastíněno hodně takových problematických pasáží a také řada z nich zde zmíněna ani není. Důvodem je, že někdy prostě relevantní výsledek nebylo možné nalézt, bylo by na to potřeba mnohem více prostoru než je v této diplomové práci umožněno. Přesto je třeba poukázat na to, že dohody jsou i nadále potřebným institutem, který na řadě míst je prakticky nenahraditelný. Může k tomu jako příklad posloužit kapitola věnovaná brigádám studentů a nepravidelné výpomoci.

Seznam zkratk

- ZP** – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- OZ** – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- OSŘ** – zákon č. 99/1963 Sb., ve znění zákona 7/2009 Sb.
- ObchZ** – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon o nemocenském pojištění** – zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Seznam literatury a pramenů

Monografie:

BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo. 3. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007 Hlava XXII, Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, s. 377 – 387.

BĚLINA, M. a kolektiv. Zákoník práce : komentář. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2008. 1063 s.

BUKOVJAN, P. Zákoník práce s judikaturou. 1. vyd. Praha : ASPI, a. s. 2008. 312 s.

HOCHMAN, J. et. al. Zákoník práce: komentář a předpisy a judikatura souvisící. 1. vyd. Praha : Linde Praha, a. s., 2007. 959 s.

HŮRKA, P. et. al. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1.9.2008. 1. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 942 s.

CHLÁDKOVÁ, A.; BUKOVJAN, P. Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008 : úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi. 1. vyd. Praha : ASPI, a. s., 2008. 147 s.

JAKUBKA, J. Nový zákoník práce : včetně důvodové zprávy – od 1.1.2007. 1. vyd. Olomouc : ANAG, 2006. 175 s.

JAKUBKA, J. et. al. Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. 3. vyd. Olomouc : ANAG, 2009. 1094 s.

JOUZA, L. Zákoník práce : komentář. 3. vyd. Praha : BOVA POLYGON, 2008. 1086 s.

KOCOUREK, J. Zákoník práce. 1. vyd. Praha : EUROUNION Praha, s.r.o., 2009. 596 s.

PÍCHOVÁ, I. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. 1. vyd. Brno : nakladatelství Masarykovy univerzity v Brně, 1996. 24 s.

VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce : komentář. 2. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s.

Časopisy:

Aktuality. Práce a mzda, 2007, č. 4.

Aktuality. Práce a mzda, 2009, č. 4.

BEZOUŠKA, P. Závislá práce. Právní rozhledy, 2008, č. 16.

DANĚK, A. Placení pojistného na zdravotní pojištění po 1.1.2009. Práce a mzda, 2009, č. 1.

FETTER, R. W. Zkušební doba. Právní rádce, 2008, č. 9.

FETTER, R. W. Dohody o srážkách ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu. Právní rádce, 2008, č. 11.

HAVLÍK, A. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 6.

CHLÁDKOVÁ, A.; BUKOVJAN, P. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práce a mzda, 2008, č. 3.

CHLÁDKOVÁ, A.; BUKOVJAN, P. Nepravidelná výpomoc v pracovním poměru. Práce a mzda, 2008, č. 6.

JOUZA, L. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní rádce, 2008, č. 5.

JOUZA, L. Pracovněprávní předpisy a reformy veřejných financí. Právní rádce, 2007, č. 11.

JOUZA, L. Právní úprava pracovních podmínek seniorů. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, č. 3.

KAHLE, B. Co novela zákoníku práce nevyřešila. Práce a mzda 3/2009.

PŘIB, J. Sociální pojištění studentů a žáků. Práce a mzda 5/2008.

PŘIB, J. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního a zdravotního pojištění. Práce a mzda, 2007, č. 4.

SALAČOVÁ, M. Cestovní náhrady u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní rádce, 2009, č. 4.

ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda, 2007, č. 12.

ŠUBRT, B. Aktualita : K rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. Právní rozhledy, 2008, č. 7.

Právní předpisy:

Zákon č. 99/1963 Sb., ve znění zákona 7/2009 Sb.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na statní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení 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, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 590/2006 Sb. ze dne 12. prosince 2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Vyhláška č. 1650/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech, ve znění pozdějších předpisů

Internetové a další zdroje:

HAAS, J. Budou mít studenti lepší podmínky pro brigády?. List.cz. [online]. Říjen 2005. [cit. 2009-08-28]. Dostupný z www URL: <http://www.ilist.cz/clanky/budou-mit-studenti-lepsi-podminky-pro-brigady>

KUČEROVÁ, D. Podmínky u dohody o provedení práce jsou jednodušší. Podnikatel.cz. [online]. 7.7.2009. [cit. 2009-08-28]. Dostupný z www URL: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zjednoduseni-podminek-u-dohody-o-provedeni-prace/>

ŽÁKOVÁ, M.; MARCISZOVÁ, A. Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. NICM. [online]. [cit. 2009-08-28]. Dostupný z www URL: <http://www.icm.cz/prispevek-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Směrnice Rady 76/207/EHS o provádění zásady stejného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a pracovní postup a pracovním podmínkám.

Směrnice Rady 117/75/ EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy

Agreements on work carried out beyond employment

Agreements on work carried out beyond employment are a sort of complementary option how to manage work of smaller extent according to legislation. This thesis tries to demonstrate this legal institution pointing out that although Labor Code provides quite small attention to it, opportunities of its adaptation are wide.

The introductory chapter denotes my reasons for choosing this theme and it also outlines a trend this work follows.

Chapter Two presents evolution of agreements on work carried beyond employment in Czech legal order and then reasons why this institution is treated precisely in Labor Code.

Chapter Three provides simple comparison of agreements on work carried beyond employment and employment itself and notifies earlier differences between them, which are still referenced even today without reason.

Chapter Four deals with agreements itself and adapts its general characteristics. Subchapter One determines restrictions for both employee and employer, which they both are duty bound to comply. Subchapter Two precisely defines under which paragraphs in Labor Code can these agreements be found and what these paragraphs prescribe.

Extensive chapter Five names particular types of agreements and then deals with its individual adaptation. This chapter consists of two subchapters, which are dedicated to individual types of agreements and several subchapters, which adapt concrete problems.

Following chapter – chapter Six – denotes liability for damage. It's divided into two subchapters, which relates to liability for damage of employee and employer.

Chapter Seven shifts focus a bit out of the gist of this thesis. It mentions other possible options how to perform same type of work as with agreements on work carried out beyond employment.

Last but one chapter – chapter Eight – looks at agreements in the eye of the insurance. It is divided into two subchapters, which are dealing with particular types of insurance.

Last chapter is dedicated to conclusion. It summarizes adaptations of agreements in Labor Code and its inconsistency. It reports that despite its long-term tradition, opinions about its adaptation are still not unified.

Aim of this thesis was to perform efficient interpretation of agreements on work carried out beyond employment, warn against its problematic parts and try to suggest possible solutions. In spite of the fact that sometimes the solution isn't fully unambiguous, it generally succeeded to find out the right interpretation.

Klíčová slova

zákoník práce, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

Labor Code, agreement to complete a job, agreement to perform work