

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Rigorózní práce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

v širších souvislostech

Mgr. Jitka Hořinová

Listopad 2008

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

Ilona Křížová

Obsah

Úvod	1
I. Právní formy výkonu práce v pracovněprávních vztazích, vedlejší formy zaměstnávání	5
II. Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	7
1. Historie institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	7
2. Obecná ustanovení zákoníku práce	10
2.1 Základní pracovněprávní vztahy a závislá práce..	10
2.2 Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“	11
2.3 Použití ustanovení občanského zákoníku	11
2.4 Neplatnost právních úkonů	12
3. Dohoda o provedení práce	14
3.1 Právní úprava	14
3.2 Formální náležitosti	14
3.3 Rozsah práce	14
3.4 Obsah dohody o provedení práce	16
3.5 Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce	17
3.5.1 Dohoda účastníků	17
3.5.2 Splnění úkolu	17
3.5.3 Smrt zaměstnance	18
3.5.4 Smrt zaměstnavatele	18
3.5.5 Výpověď	19
3.5.6 Okamžité zrušení	20
3.5.7 Uplynutí doby	20
3.5.8 Odstoupení	21
3.6 Účast na sociálním a zdravotním pojištění	21
3.6.1 Daňové dopady	22

4.	Dohoda o pracovní činnosti	23
4.1	Právní úprava	23
4.2	Formální náležitosti	23
4.3	Rozsah práce	24
4.4	Obsah dohody o pracovní činnosti	26
	4.4.1 Povinné náležitosti	26
	4.4.2 Absence povinných náležitostí	28
	4.4.3 Nepovinné náležitosti	29
4.5	Skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti	29
	4.5.1 Dohoda účastníků	30
	4.5.2 Splnění úkolu	30
	4.5.3 Výpověď	30
	4.5.4 Smrt zaměstnance	31
	4.5.5 Smrt zaměstnavatele	31
	4.5.6 Okamžité zrušení	31
	4.5.7 Uplynutí doby	32
	4.5.8 Odstoupení	32
4.6	Účast na sociálním a zdravotním pojištění	33
	4.6.1 Účast na sociálním pojištění	33
	4.6.2 Účast na zdravotním pojištění	35
	4.6.3 Daňové dopady	36
5.	Zvláštní ustanovení zákoníku práce o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr	38
5.1	Doplňkový charakter dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	38
5.2	Rozvržení pracovní doby	39
5.3	Použití ustanovení zákoníku práce o pracovním poměru na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	40
5.4	Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	43

6. Judikatura	46
6.1 Dohoda o provedení práce	48
6.1.1 R 88/1970	48
6.1.2 R 27/1980	48
6.1.3 R 27/1980, str. 514	49
6.2 Dohoda o pracovní činnosti	52
6.2.1 R 40/1973	52
6.2.2 R 19/1977	52
6.2.3 R 22/1980	53
6.2.4 21 Cdo 2163/2004	54
7. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a agenturní zaměstnávání	56
7.1 Agenturní zaměstnávání a dohoda o provedení práce	57
III. Srovnání s pracovním poměrem	60
1. Formální náležitosti	62
2. Rozsah práce	63
3. Povinné náležitosti	63
4. Rozvržení pracovní doby	65
5. Překážky v práci na straně zaměstnance	66
6. Pracovní doba a doba odpočinku	66
7. Způsob skončení pracovněprávního vztahu	67
7.1 Dohoda stran	67
7.2 Výpověď	68
7.3 Okamžité zrušení	69
7.4 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele	71
7.5 Odstoupení	71
7.6 Uplynutí doby	71
7.7 Splnění úkolu	71
7.8 zrušení ve zkušební době	72
7.9 Hromadné propouštění	72
7.10 Rozhodnutí příslušného orgánu	72

8. Odstupné	72
9. Odměňování	73
10. Účast na sociálním a zdravotním pojištění a jeho daňové dopady	74
11. Shrnutí	77
IV. Smlouva o dílo	80
1. Občanskoprávní smlouva o dílo	80
2. Obchodněprávní smlouva o dílo	80
3. Srovnání smluv o dílo s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr i pracovním poměrem	81
3.1 Předmět závazku	81
3.2 Neexistence organizační podřízenosti	81
3.3 Odměna za práci	82
3.4 Odpovědnost za škodu	82
3.5 Nebezpečí škody na věci	83
3.6 Shrnutí	84
V. Právní úprava doplňkových forem zaměstnávání v zemích Evropské unie	86
1. Slovensko	89
1.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	89
1.1.1 Dohoda o provedení práce	90
1.1.2 Dohoda o pracovní činnosti	91
1.1.3 Dohoda o brigádnické práci studentů	92
1.2 Pracovní poměr na kratší pracovní dobu	92
1.3 Domácí práce a telepráce	93
1.4 Shrnutí	94
Závěr	96
Příloha č. 1: Literatura a prameny	
Příloha č. 2: Přehled právních předpisů	

Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou základní pracovněprávní vztahy, které jsou v praxi často využívány pro výkon prací menší rozsahu. Jejich oblíbenost spočívá zejména v tom, že současná právní úprava neobsahuje žádnou jinou možnost volnějšiho pracovněprávního vztahu než tyto dohody a účastníci základních pracovněprávních vztahů mají na výběr buď pracovní poměr, nebo dohody.

Přesto je však jejich existence podrobována mnohdy ostré kritice a můžeme se setkat i s takovými úvahami, které doporučují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z naší právní úpravy zcela vypustit. Příznivci tohoto řešení často poukazují mj. na skutečnost, že se dohody v zahraničních právních úpravách nevyskytují (vyjma Slovenska) a že by problematiku doplňkových forem zaměstnávání bylo lépe řešit pracovním poměrem na kratší pracovní dobu, který by se vyznačoval určitými specifiky oproti pracovnímu poměru „klasickému.“

Negativní postoj k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr někdy pramení také z toho, že v zákoníku práce není dostatečně jasně upraveno, kdy lze dohody použít a kdy je nutné uchýlit se k pracovnímu poměru. Nejistota v této oblasti nepanuje jen mezi veřejností laickou ale i odbornou. Tato situace pak vede někdy k požadavkům na již zmíněné odstranění dohod z naší právní úpravy, anebo na řešení veskrze opačné, které spočívá v ještě větším uvolnění pravidel pro používání dohod (ve srovnání s uvolněním, ke kterému došlo přijetím nového zákoníku práce). Podle druhého řešení by bylo použití dohod omezeno pouze největším přípustným rozsahem práce vykonávané na základě těchto dohod a vše ostatní by bylo ponecháno na vůli smluvních stran.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají v naší právní úpravě již poměrně dlouhou tradici a i přes některé

nedostatky současné právní úpravy se jedná o institut, který by bylo podle mého názoru vhodné v naší právní úpravě ponechat. Vzhledem ke skutečnosti, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich podoba bývají předmětem odborné diskuze, bych se ráda tomuto institutu podrobně věnovala a v širších souvislostech vyložila jeho podstatu, využití i problémy, se kterými se současná právní úprava potýká.

Cílem této práce je tedy podrobně seznámit s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kriticky hodnotit jejich současnou právní úpravu a zároveň se zamyslet nad vhodným řešením jejich nedostatků. Dohody bych ráda také srovnala s pracovním poměrem jakožto nejčastěji používanou formou výkonu závislé práce a občanskoprávní i obchodněprávní smlouvou o dílo, která v praxi mívá někdy využití, které se dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr na první pohled může podobat.

Má práce se bude skládat z několika částí. Nejprve se pokusím ve stručnosti vymezit, jaké existují právní formy výkonu práce v pracovních vztazích. V této pasáži se zároveň zamyslím nad potřebou výkonu práce doplňkového charakteru.

Další část mé práce se bude věnovat již přímo dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejprve ve stručnosti nastíním, jak a proč byly tyto dohody zakotveny v naší právní úpravě a jak se jejich právní úprava vyvíjela až do současnosti. Dále se budu věnovat obecným ustanovením zákoníku práce, které musíme mít na paměti, pokud se chceme dohodami zabývat, neboť každé jednotlivé ustanovení každého zákoníku musí být nahlíženo v celém jeho kontextu, jinak by mohlo dojít k chybné interpretaci. Následovat bude detailní rozbor úpravy obou dohod v pořadí, jak jsou upraveny v zákoníku práce, tedy nejprve dohoda o provedení práce a pak dohoda o pracovní činnosti. Dále se budu zabývat ustanoveními zákoníku práce společnými pro obě dohody, jako je např. odměna z dohod či

použitelnost ustanovení zákoníku práce o pracovním poměru na dohody. Protože právní úpravu je vždy nutné nahlížet v kontextu soudní judikatury, seznámím dále s jejím pojmem a významem a následně uvedu přehled nejdůležitějších soudních rozhodnutí a to nejprve opět pro dohodu o provedení práce a pak pro dohodu o pracovní činnosti. Jednotlivá rozhodnutí budou obsahovat citaci či shrnutí relevantních pasáží, které následně rozeberu a vyvodím z nich obecné závěry. Judikáty budou zmiňovány v této práci samozřejmě i na mnoha dalších místech v rámci řešení konkrétních otázek, kterých se týkají. Zde budou však pro přehled uvedeny na jednom místě všechny na jednou. Vzhledem k tomu, že v současné době je výkon prací doplňkového charakteru často zprostředkováván agenturami práce, uzavřu část věnující se platné právní úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr několika poznámkami k problematice agenturního zaměstnávání v kontextu výkonu prací doplňkového charakteru, zejména se budu zabývat otázkou nemožnosti zprostředkování práce formou dočasného přidělení v rámci agenturního zaměstnávání na základě dohody o provedení práce.

Po podrobném rozboru právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr budou následovat dvě části věnující se srovnání těchto dohod s jinými právními instituty. Jako první uvedu srovnání s pracovním poměrem. Nejprve podrobně rozeberu jednotlivé odlišnosti dohod o pracích mimo pracovní poměr od pracovního poměru a následně tento rozbor shrnu a vyvodím z něj obecné závěry o použitelnosti dohod na jedné straně a pracovního poměru na straně druhé.

Po srovnání s pracovním poměrem bude následovat srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se smlouvou o dílo. Nejprve ve stručnosti seznámím s podstatou smlouvy o dílo podle občanského i obchodního zákoníku. Poté si zvolím aspekty, které podle mého názoru představují nejvýraznější odlišnosti smluv o dílo od základních pracovněprávních vztahů

a navzájem je porovnám. Na závěr opět tuto pasáž shrnu a vyvodím z ní závěry o použitelnosti dohod na jedné straně a smluv o dílo na straně druhé.

Poslední část své práce bych ráda věnovala právní úpravě doplňkových forem zaměstnávání v jiných státech Evropské unie. Vzhledem k tomu, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyskytují ze zahraničních právních úprav pouze ve slovenské, bych se ráda této právní úpravě věnovala podrobněji a zhodnotila nejen slovenskou právní úpravu dohod jako takových, ale všeobecně řešení doplňkových forem zaměstnávání na Slovensku. Úpravu ostatních států EU se pokusím shrnout obecně, aby tak lépe vynikly rozdíly mezi řešením výkonu prací doplňkového charakteru v těchto státech a u nás.

Na závěr své práce se ji pokusím shrnout a zhodnotit, přičemž se zaměřím na otázku vhodnosti případných změn právní úpravy de lege ferenda.

I. Právní formy výkonu práce v pracovněprávních vztazích, vedlejší formy zaměstnávání

Výkon práce lze uskutečňovat celou řadou způsobů, z nichž zákoník práce upravuje jen některé. Individuální pracovní vztahy můžeme dělit na základní pracovněprávní vztahy, pracovněprávní vztahy související se základními a další právní vztahy účasti na práci.

Základní pracovněprávní vztahy jsou vymezeny v § 3 zákoníku práce a jsou jimi pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi vztahy s nimi souvisejícími patří zejména vztahy sankční či vztahy na úseku zaměstnanosti.

Skupinou dalších právních vztahů účasti na práci rozumíme pracovněprávní vztahy, které nejsou upraveny zákoníkem práce, a ten se na ně vztahuje jen v případě, pokud tak výslovně stanoví anebo tak stanoví zvláštní právní předpisy. Do této skupiny lze zařadit zejména vztahy uvedené v § 5 zákoníku práce, tedy např. vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy či pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, právních čekatelů a státních zástupců. Kromě vztahů uvedených v § 5 sem lze řadit také např. pracovněprávní vztahy advokátů vykonávajících advokacii v pracovním poměru či pracovní vztahy asistentů soudců.¹

Jak tedy vidíme, zákoník práce není zdaleka jedinou právní úpravou pro výkon práce, i když je v praxi zajisté výkon práce podle tohoto zákoníku nejčastější.

Právní vztahy výkonu práce se neliší jen právní úpravou, která je upravuje. Některé práce lze vykonávat pravidelně každý den po celý rok, jiné však mají charakter takový, že pravidelný celoroční výkon není z jejich podstaty možný. Někteří zaměstnavatelé se jen těžko obejdou bez přijetí zaměstnanců s omezeným trváním nebo rozsahem pracovněprávního

¹ Viz podrobněji: Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 131 a násl.

vztahu. Nejčastěji je to v případě, kdy musí zabezpečit práce sezónní nebo nárazové. Proto je nutné pracovněprávní vztahy upravit tak, aby některé vyhovovaly výkonu práce hlavního rozsahu a jiné aby vyhovovaly naopak pracím, jejichž rozsah je malý, vedlejší.

Z tohoto důvodu jsou v zákoníku práce upraveny vedle pracovního poměru, který je vhodný pro hlavní formy výkonu práce, též dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výkon práce na základě těchto dohod představuje vedlejší formu zaměstnávání a není určen pro výkon práce ve velkém rozsahu. Podrobný rozbor právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a proč jsou vhodné pro výkon práce doplňkového charakteru, uvádím dále v této práci.

II. Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

1. Historie institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pokud se chceme zabývat dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a pochopit jejich podstatu a smysl, je bezesporu nutné se alespoň ve stručnosti zmínit o důvodech, které vedly k tomu, že byly v naší právní úpravě zakotveny a nastínit vývoj jejich právní úpravy. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou totiž specifikem našeho pracovního práva a kromě slovenského se v právních řádech jiných států nevyskytují. Cílem tohoto nástinu není vylíčit vývoj institutu dohod do všech podrobností, ani detailně srovnat úpravu zákoníku práce č. 65/1965 Sb. se zákoníkem současným, protože to by bylo téma příliš rozsáhlé, ráda bych však alespoň ve stručnosti nastínila zejména okolnosti vedoucí k zakotvení institutu dohod v naší právní úpravě a jeho následný vývoj až do dnešní podoby.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly v zákoníku práce zakotveny v době, pro kterou byly příznačné extenzivní metody hospodaření a z nich vyplývající nedostatek pracovních sil. Cílem zakotvení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v zákoníku práce bylo umožnit, aby vedle pracovního poměru, který byl přísně regulován, mohl být mezi organizací a pracovníkem uzavřen i jiný, volnějšší, jakýsi doplňkový pracovněprávní vztah, jehož účastníci by měli větší smluvní volnost než účastníci pracovního poměru.

Na straně jedné tedy zákoník práce v souladu s potřebami praxe umožnil uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za podmínek volnějšších než uzavírání pracovních smluv, na straně druhé byly ovšem tyto dohody provázeny obavami a

dokonce až podezíráním, aby se nestaly zdrojem obohacování pracovníků i některých dalších jevů považovaných za nežádoucí.

V pracovněprávních vztazích, které byly založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, totiž nebyla uplatňována kárná odpovědnost, práce v nich vykonávaná nemusela být vždy řízena, na výkonu práce se mohli podílet i rodinní příslušníci a podobně. Těmito svými charakteristickými rysy se dohody výrazně odlišovaly od pracovní smlouvy, proto byly někdy považovány za jakýsi cizorodý nebo dokonce i nežádoucí prvek v pracovním právu. Proto došlo postupně k vytvoření velmi složitého a byrokratického systému evidence uzavírání dohod a kontroly jejich realizace.

K významnějšímu uvolnění právního režimu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr došlo až novelou zákoníku práce z roku 1988 a zejména pak novelou z roku 1991. Určité změny přinesla i novela zákoníku práce z roku 1994.

K dalšímu uvolnění dohod došlo i díky tomu, že platnosti pozbyly dva dokumenty, které stanovily četná omezení a zákazy v oblasti uzavírání dohod. Jednalo se o usnesení vlády ČSSR č. 298/1983 Sb., o zásadách zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ve vedlejším pracovním poměru, a navazující usnesení vlády ČSSR č. 330/1983 Sb.²

Na konci platnosti starého zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) tedy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr měly podobu již značně volnou. Oproti stávající úpravě byla jejich úprava v některých aspektech podrobnější, v jiných naopak. Stará úprava obsahovala oproti nové pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr speciální ustanovení o právech a povinnostech zaměstnance a zaměstnavatele a o odpovědnosti za škodu, ustanovení o odměně za vykonanou práci pak obsahovala jak pro obě dohody společně, tak pro každou

² Srovnej: Štangová, Věra, Zachariáš, Jaroslav. Nad pracovněprávními vztahy. 1. vydání. Praha: ORAC, s.r.o., 1997, str. 81 a násl.

z dohod zvlášť. Úprava dohody o provedení práce pak kromě ustanovení o rozsahu práce, který tehdy činil 100 hodin, obsahovala ustanovení ohledně formální stránky dohody a jejího obsahu. Nová právní úprava oproti tomu například podrobněji stanoví v případě dohody o pracovní činnosti právo zaměstnance na některé překážky v práci na straně zaměstnance a na dovolenou. V ostatních případech odkazuje stávající zákoník práce na ustanovení týkající se výkonu práce v pracovním poměru, kromě výjimek vypočtených v § 77 odst. 1. Dále pak se např. nyní, na rozdíl od dřívějšího stavu, při odměňování práce z dohod postupuje podle mzdových předpisů a na způsob a výši odměn se vztahují předpisy k minimální mzdě.

Nyní tedy již známe okolnosti, které vedly k zakotvení institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v naší právní úpravě a základní změny, kterými jejich úprava prošla až do současnosti. Dále se ve své práci zabývám již platnou právní úpravou.

2. Obecná ustanovení zákoníku práce

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí obecnými ustanoveními zákoníku práce, která musíme mít na paměti, pokud se chceme vztahy založenými na základě těchto dohod zabývat. Tato skutečnost je také výslovně zakotvena v soudní judikatuře (R 88/1970³). Ráda bych tedy tato obecná ustanovení na úvod zmínila dříve, než se začnu podrobněji zabývat ustanoveními týkajícími se již pouze dohod o pracích konaných mimo pracovním poměr.

2.1 Základní pracovněprávní vztahy a závislá práce

Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří podle § 3 zákoníku práce spolu s pracovním poměrem mezi základní pracovněprávní vztahy. Zákoník dále stanoví, že závislá práce, kterou definuje v § 2 odst. 4 jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance osobním výkonem 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, může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními předpisy. Takovým zvláštním předpisem by byl například služební zákon (č. 218/2002 Sb.). Ustanovení § 3 má z hlediska § 2 odst. 1 věty první zákoníku práce kogentní povahu a účastníci pracovněprávních vztahů se od něj tedy nemohou odchýlit.

Starý zákoník práce neupravoval, co se rozumí závislou prací. Zakotvení její definice v § 2 odst. 4 ve vztahu k § 3 zákoníku práce umožnilo, aby byl v zákoně o zaměstnanosti

³ Viz: R 88/1970 na str. 48 této práce

(zákon č. 435/2004 Sb.) zrušen jeho § 13, který chránil pracovněprávní vztahy před obcházením použitím tzv. Švarc systému. § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti totiž ve svém prvním odstavci stanovil, že právnická nebo fyzická osoba byla povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnávala v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce. § 13 zákona o zaměstnanosti pak dále ještě stanovil, co se rozumí běžnými úkoly vyplývajících z předmětu činnosti právnické nebo fyzické osoby a výjimky z povinností uvedené v odstavci 1.

2.2 Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje obecná zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ zakotvená v ustanovení § 2 zákoníku práce, které stanoví, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od zákoníku práce, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Tato zásada posiluje smluvní volnost, která je pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr typická.

2.3 Použití ustanovení občanského zákoníku

Občanský zákoník byl podle původního znění zákoníku práce použitelný na pracovněprávní vztahy na základě principu delegace (§ 4). Rozhodnutím Ústavního soudu, uveřejněného ve sbírce zákonů pod číslem 116/2008, byl tento princip nahrazen principem subsidiarity a občanský zákoník je tak nyní použitelný všude tam, kde pracovněprávní předpisy neobsahují úpravu vlastní. Přesto byl však v platnosti ponechán, i když s malou úpravou, § 18 zákoníku práce, který pojednává všeobecně o právních úkonech. Tento paragraf výslovně stanoví, že právní úkony se řídí § 34 až § 39, § 40 odst. 3 až 5, § 41,

§ 41a, § 42a, § 43, § 43a, § 43b, § 43c, § 44, § 45, § 49a, § 50a, § 50b a § 51 občanského zákoníku, přičemž smlouva podle § 51 občanského zákoníku však nesmí odporovat obsahu nebo účelu zákoníku práce. Toto ustanovení je vzhledem ke zmíněnému rozhodnutí Ústavního soudu podle mého názoru v současné době již nadbytečné a vzbuzuje jediné případnou zbytečnou nejistotu o použitelnosti ustanovení občanského zákoníku, která ve výčtu uvedena nejsou.

2.4 Neplatnost právních úkonů

Z hlediska platného vzniku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou významná ustanovení § 19 odst. 1 a 2, § 20 a § 21 zákoníku práce, která upravují neplatnost právního úkonu a důsledky s tím spojené. Neplatným je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám. Vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit. Pokud jde o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, jen pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Jedná se tedy o neplatnost relativní.

Ustanovení § 21 zákoníku práce se zabývá platností právních úkonů z hlediska dodržení jejich povinné formy. Ve svém prvním odstavci stanoví, že nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, je neplatný jen, stanoví-li to výslovně zákoník práce. Právní úkon je dále neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Druhý odstavec pak pojednává o tom, že pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a jeho písemnému přijetí, přičemž projevy účastníků nemusí být na téže listině, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak.

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují samozřejmě i jiná obecná ustanovení zákoníku práce než výše uvedená, tato jsem však považovala za účelné v souvislosti s dohodami výslovně zmínit.

3. Dohoda o provedení práce

3.1 Právní úprava

Dohoda o provedení práce je dvoustranný písemný nebo ústní právní úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterým mezi nimi dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu.

Zákoník práce upravuje dohodu o provedení práce v § 74, § 75 a § 77, odměňování je upraveno pak v § 109 odst. 5, § 111 a § 138 zákoníku práce. O úpravě v § 74, § 77, § 109 odst. 5, § 111 a § 138 zákoníku práce pojednávám na straně 32 a násl., neboť je společná pro obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

3.2 Formální náležitosti

Zákoník práce pro dohodu o provedení práce nepředepisuje žádné povinné náležitosti týkající se její formy. Z toho vyplývá, že může být sjednána písemně i ústně. Písemná forma ovšem zvyšuje právní jistotu, zejména když dojde mezi účastníky ke sporu ohledně sjednaných podmínek. Zároveň si myslím, že by žádná závislá práce neměla být vykonávána na základě ústní smlouvy, třebaže má relativně malý rozsah. Možnost ústní podoby dohody o provedení práce hodnotím jako nedostatek právní úpravy.

3.3 Rozsah práce

Mezi základní znaky dohody o provedení práce patří její omezený rozsah. Ten je zákoníkem práce stanovený v § 75 tak, že rozsah práce, na kterou se dohoda uzavírá, nesmí být vyšší než 150 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Toto ustanovení je kogentní, nelze se od něj tedy jakkoliv odchýlit. Zaměstnanec může na základě dohody o

provedení práce konat práci u neomezeného počtu zaměstnavatelů, avšak u každého z nich má zákonem stanovený limit rozsahu práce 150 hodin na jeden kalendářní rok, který nesmí překročit. Účelem tohoto ustanovení je zamezit opětovnému sjednávání dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, což by vedlo k obcházení účelu existence institutu dohody o provedení práce i účelu zákoníku práce samotného.

Z formulace ustanovení § 75 lze ovšem usuzovat, že pokud se do omezeného rozsahu 150 hodin započítává práce konaná na základě jiné dohody o provedení práce, nezapočítává se do ní v souladu se zásadou, že co není zakázáno, je povoleno, například práce konaná na základě pracovní smlouvy. Bylo by tedy možné, aby zaměstnanec, který má se svým zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu, s ním uzavřel na jiné práce též dohodu o provedení práce. V takovéto situaci však musí být věnována důkladná pozornost tomu, aby nedošlo uzavřením dohody o provedení práce k obcházení zákoníku práce. Především je nutné mít na paměti základní zásadu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Z toho vyplývá, že dohoda může být sjednána jedině na práce jiného charakteru, než jsou práce, na které má zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu. Pokud by však ale vyvstala zaměstnavateli potřeba výkonu práce doplňkového charakteru, který nemůže být účelně vykonáván zaměstnancem ve vztahu založeném pracovní smlouvou, nebrání rozsah zaměstnancem odpracované doby v pracovním poměru tomu, aby si s ním sjednal dohodu o provedení práce.

Překročení stanoveného počtu 150 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele způsobuje neplatnost dohody o provedení práce z důvodu rozporu se zákonem. Rozsah práce je však obtížně kontrolovatelný za situace, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu (§ 74 odst.

2 zákoníku práce), ani pracovní dobu evidovat (§ 77 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).

V případě překročení zákonného rozsahu by pak bylo nutné zabývat se otázkou, zda neplatnou dohodu nelze posuzovat jako dohodu o pracovní činnosti nebo dokonce pracovní smlouvu.

3.4 Obsah dohody o provedení práce

Obsah dohody o provedení práce je ponecháván na dohodě účastníků - zákoník práce nic bližšího nestanoví. Volnost obsahu také patří k základním znakům dohody o provedení práce. Podle zákoníku práce není například podstatné, zda jde o sjednání jen ojedinělého pracovního úkonu (například pohlídání malých dětí), či zda pracovní úkol bude mít charakter pravidelně se opakující činnosti (například hlídání každý pátek večer po dobu čtvrt roku). Toto rozlišení je tudíž věcí smluvních stran. Pracovní úkol může být sjednán individuálně nebo druhově.

Při sjednávání obsahu dohody o provedení práce je samozřejmě třeba dbát obecných náležitostí o uzavírání smluv⁴. Dohoda by také měla obsahovat vymezení pracovního úkolu zaměstnance a výši odměny za vykonanou práci. Zpravidla bude též obsahovat dobu, v níž má být sjednaná práce vykonána a rozsah vykonávané práce.

Pracovní úkol musí mít charakter závislé práce, jak ji definuje § 2 odst. 4 zákoníku práce. Zda bude odměna sjednaná jako hodinová, měsíční anebo třeba úkolová je opět na vůli smluvních stran, nesmí však být nižší než minimální mzda. Sjednání rozsahu práce přímo v dohodě poskytuje vyšší ochranu před obcházením zákoníku práce jejím překračováním a doba, v níž má být práce vykonána, tj. např. doba, do kdy má být práce hotová a odevzdaná, napomáhá větší jistotě smluvních stran.

⁴ Viz: Knappová, Marta, Švestka, Jiří, Dvořák, Jan a kol. Občanské právo hmotné 2. 4. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005, str. 36 a násl.

3.5 Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce

Vzhledem k tomu, že pro dohodu o provedení práce zákoník práce neobsahuje žádné speciální ustanovení o skončení vztahu na jejím základě založeném, končí tento vztah bez dalšího:

- dohodou účastníků
- splněním úkolu či úkolů, na které byla dohoda sjednána
- smrtí zaměstnance nebo
- smrtí zaměstnavatele (v některých případech).

Ostatní způsoby skončení by si museli zaměstnavatel a zaměstnanec v dohodě sjednat. Mezi tyto další způsoby patří zejména výpověď, okamžité zrušení nebo uplynutí doby, na kterou byla dohoda sjednána.

Pro všechny způsoby skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce, které mají formu právního úkonu, platí, že je lze platně učinit písemně i ústně bez ohledu na to, jakou formu měla dohoda o provedení práce, ledaže by si při sjednávání dohody o provedení práce účastníci dohodli něco jiného.

Způsoby skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce se zabývá také soudní judikatura (R 27/1980).⁵

3.5.1 Dohoda účastníků

Pokud smluvní strany již nemají zájem na dalším trvání pracovněprávního vztahu založeného mezi nimi dohodou o provedení práce, nic jim nebrání v tom, ukončit jej vzájemnou dohodou. Tato dohoda je dvoustranným právním úkonem a právní vztah pak končí ke dni v dohodě sjednaném.

3.5.2 Splnění úkolu

Pokud zaměstnanec řádně a včas splní úkol či úkoly, které měl na základě dohody o provedení práce vykonat, zaniká mezi

⁵ Podrobněji viz: R 27/1980 na str. 48 a násl. této práce

ním a zaměstnavatelem pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce. Tím samozřejmě nezaniká právo zaměstnance na sjednanou odměnu ani jemu odpovídající povinnost zaměstnavatele tuto odměnu zaměstnanci vyplatit.

Co se rozumí řádným a včasným plnění je nutno primárně vyvozovat z obsahu vlastní dohody o provedení práce, pokud však nejsou sjednány podrobnosti plnění úkolu, použije se subsidiárně úprava o náležitostech plnění v občanském zákoníku (§ 559n občanského zákoníku)⁶.

3.5.3 Smrt zaměstnance

Pokud zaměstnanec zemře dříve, než vykoná úkoly sjednané v dohodě o provedení práce, pracovněprávní vztah mezi ním a zaměstnavatelem skončí. Povinnost vykonat zbylé úkoly na dědice nepřechází, což vyplývá z osobního charakteru výkonu práce v pracovněprávních vztazích. Pokud by zaměstnanci však za tu část úkolů, které již vykonal, měla náležet poměrná část odměny v dohodě sjednané, je tato část pak předmětem dědického řízení.

3.5.4 Smrt zaměstnavatele

V případě úmrtí zaměstnavatele je situace o něco složitější. O této skutečnosti pojednává § 342 zákonku práce, který stanoví, že s výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé (tedy všechny základní pracovněprávní vztahy) zaniká.

Nahlédneme-li do citovaného ustanovení živnostenského zákona, zjistíme, že se jedná o ustanovení poměrně složité a podle mého názoru je značně nevhodné, že je na něm závislý případný konec pracovněprávních vztahů. Odstavec první vyjmenovává osoby, které mohou v živnosti v případě úmrtí

⁶ Viz: Knappová, Marta, Švestka, Jiří, Dvořák, Jan a kol. Občanské právo hmotné 2. 4. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005, str. 147 a násl.

podnikatele, a tedy i zaměstnavatele, pokračovat až do skončení dědického řízení. Tato možnost je podmíněna tím, že dané osoby úmysl pokračovat v živnosti oznámí živnostenskému úřadu ve lhůtě, která činí 1 nebo 3 měsíce ode dne úmrtí podnikatele v závislosti na tom, o kterou osobu se jedná. Tím může vzniknout dlouhotrvající právní nejistota pro zaměstnance, kteří se mohou nakonec dozvědět, že jejich pracovněprávní vztah skončil již před čtvrt rokem. K tomu navíc přistupuje ještě skutečnost, že po skončení dědického řízení mohou osoby v odst. 1 pokračovat v živnosti jen, pokud nabyly majetková práva vztahující se k provozování dané živnosti.

Myslím si, že takováto právní nejistota je pro pracovněprávní vztahy nevhodná. V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je situace trochu mírnější, protože tyto dohody představují doplňkový způsob výkonu práce a nepředpokládá se, že by na nich byl zaměstnanec existenčně závislý. Nicméně skutečnost, že stejné podmínky platí i pro pracovní poměr mě vede k názoru, že by bylo vhodnější odkaz na živnostenský zákon vypustit a podmínky skončení stanovit přesněji.

3.5.5 Výpověď

Výpověď je jednostranný právní úkon, kterým se ruší pracovněprávní vztah. Pro výpověď je charakteristická existence výpovědní doby, kterou se rozumí doba, po kterou je po podání výpovědi zaměstnanec nadále povinen u zaměstnavatele za mzdu, plat či v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za odměnu pracovat.

Možnost výpovědi je v dohodě o provedení práce třeba sjednat, jinak by pracovněprávní vztah nebylo možno takto zrušit. Ustanovení zákoníku práce žádné konkrétní náležitosti pro výpověď z dohody o provedení práce nestanoví, naopak je v

§ 77 odst. 1 písm. d) výslovně vyloučeno použití ustanovení o skončení pracovního poměru.

Pokud by si tedy smluvní strany v dohodě o provedení práce chtěly sjednat možnost výpovědi, měly by si zároveň dohodnout i podrobnosti, kterými jsou zejména výpovědní důvody a výpovědní lhůta. I přes relativně velkou smluvní volnost výběru těchto náležitostí je třeba mít na paměti, že tato ujednání nesmí být v rozporu s účelem zákoníku práce, dobrými mravy a nesmějí být nijak diskriminační. Sjednání takovýchto náležitostí by bylo neplatné.

3.5.6 Okamžité zrušení

Okamžité zrušení je dalším jednostranným právním úkonem, kterým se končí pracovněprávní vztah. Pro okamžité zrušení je oproti výpovědi typické, jak již z názvu tohoto institutu vyplývá, že je pracovněprávní vztah zrušen okamžitě, aniž by zaměstnanec pro zaměstnavatele nadále pracoval.

Možnost zrušit vztah založený dohodou o provedení práce okamžitě je třeba v dohodě sjednat, jinak by nebylo okamžité zrušení možné. Stejně jako v případě výpovědi ani pro okamžité zrušení zákoník práce žádné konkrétní náležitosti pro dohodu o provedení práce nestanoví a i zde platí § 77 odst. 1 písm. d), který výslovně vylučuje použití ustanovení o skončení pracovního poměru.

Při sjednávání možnosti okamžitého zrušení je tedy nutné dohodnout si podrobnosti, tzn. zejména důvody, pro které lze vztah založený dohodou okamžitě zrušit. I zde samozřejmě platí, že takovéto ujednání nesmí být diskriminační ani v rozporu s dobrými mravy či účelem zákoníku práce.

3.5.7 Uplynutí doby

Pokud si účastníci v dohodě o provedení práce sjednají, že má zaměstnanec pro zaměstnavatele pracovat jen po určitou

dobu, končí vztah mezi nimi dohodou založený i uplynutím této doby.

3.5.8 Odstoupení

Odstoupení je jednostranný právní úkon, kterým se smlouva či dohoda od počátku ruší. Možnost odstoupit od dohody o provedení práce ze strany zaměstnavatele i zaměstnance se až do rozhodnutí Ústavního soudu, uveřejněného ve sbírce zákonů pod číslem 116/2008, řídilo v souladu s původním zněním § 18 zákoníku práce úpravou odstoupení podle občanského zákoníku (§ 48). Ústavní soud však tuto úpravu zrušil s poukazem na to, že pokud by se odstoupení řídilo právem občanským, vneslo by to do pracovněprávních vztahů přílišnou nejistotu. Vzhledem k tomu, že nová právní úprava ohledně odstoupení přijata nebyla, není v současné době tento institut pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nijak upraven. Vzhledem k vyjádření Ústavního soudu nelze § 48 občanského zákoníku tedy patrně použít ani na základě argumentu subsidiarity občanského zákoníku. Podle mého názoru se jedná ale o otázku dosti problematickou, protože výše zmíněný náleží Ústavního soudu na jedné straně nahradil princip delegace občanského zákoníku principem subsidiarity tím, že zrušil § 4 zákoníku práce, a zároveň z výčtu v § 18, který je podle mého názoru projevem principu delegace, odebral odkaz na dva paragrafy občanského zákoníku a zbytek ponechal v platnosti. Podrobnější rozbor vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce by však přesáhl účel této práce.

3.6 Účast na sociálním a zdravotním pojištění

Dohoda o provedení práce nezakládá účast na sociálním ani zdravotním pojištění. Kdo je poplatníkem pojistného na sociální pojištění stanoví zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který v § 3 poplatníky taxativně vyjmenovává,

příčemž zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce zde uvedeni nejsou. Účast na zdravotním pojištění výslovně vylučuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, který v § 5 písm. a) bodu 3 stanoví, že se osoby činné na základě dohody o provedení práce nepovažují pro účely zdravotního pojištění za zaměstnance. Výše odměny z dohody o provedení práce přitom není rozhodná.

3.6.1 Daňové dopady

Absence povinnosti odvádět z výdělku z dohody o provedení práce sociální a zdravotní pojištění má zásadní dopad v daňové oblasti. S účinností od 1. 1. 2008 došlo ke změně výpočtu základu daně pro fyzické osoby vykonávající závislou činnost a to tak, že základem daně jsou podle § 6 odst. 13 zákona č. 589/1992, o daních z příjmu v současné době příjmy ze závislé činnosti zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění povinen platit zaměstnavatel za svého zaměstnance. Jinými slovy byl oproti dosavadní právní úpravě navýšen pro zaměstnance základ daně o částku sociálního a zdravotního pojištění, které za něj odvádí zaměstnavatel. Tento základ daně se v hovorové řeči nazývá „superhrubá mzda.“

Vzhledem k tomu, že z příjmů plynoucích z dohody o provedení práce se sociální ani zdravotní pojištění neodvádí, nelze v souvislosti s touto dohodou mluvit ani o „superhrubé mzdě.“ Základ daně tedy nadále tvoří pouze mzda „hrubá,“ která se jen zdaní sazbou 15%.

4. Dohoda o pracovní činnosti

4.1 Právní úprava

Dohoda o pracovní činnosti je dvoustranný písemný právní úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterým mezi nimi dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu.

Dohodu o pracovní činnosti upravuje zákoník práce v § 74, § 76 a § 77, odměňování je upraveno pak v § 109 odst. 5, § 111 a § 138 zákoníku práce. O úpravě v § 74, § 77, § 109 odst. 5, § 111 a § 138 zákoníku práce pojednávám na straně 32 a násl., neboť je společná pro obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.2 Formální náležitosti

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. Zákoník práce stanoví v § 76 odst. 4 také požadavek, podle nějž jedno vyhotovení této dohody musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci.

Pokud dojde k tomu, že nedopatřením či z jiných důvodů nebyla dohoda o pracovní činnosti uzavřena písemně a zaměstnanec již započal s výkonem prací, bylo by nezbytné zabývat se otázkou, zda nelze tuto smlouvu posoudit jako ústně uzavřenou pracovní smlouvu. Ta totiž, na rozdíl od dohody o pracovní činnosti, není v důsledku nedostatku písemné formy neplatná.

Touto problematikou se podrobněji zabývá soudní judikatura (R 19/1977 a 21 Cdo 2163/2004). Pokud dohoda o pracovní činnosti nebyla uzavřena písemně a zaměstnanec již začal vykonávat na jejím základě práci, může jít o pracovní smlouvu za předpokladu, že akt uzavřený mezi účastníky splňuje podstatné náležitosti pracovní smlouvy (tedy pokud obsahuje druh práce, místo jejího výkonu a den nástupu do práce). I za splnění těchto podmínek však nelze tento akt posuzovat jako pracovní smlouvu automaticky. Je nutné se zabývat i otázkou

vůle smluvních stran a k čemu při vzniku tohoto aktu směřovala (tedy zda směřovala ke vzniku pracovního poměru). I za předpokladu, že by v tomto případě nevznikl pracovní poměr, jednalo by se mezi účastníky o vztah pracovněprávní a nikoli občanskoprávní nebo snad dokonce obchodněprávní.⁷

4.3 Rozsah práce

Mezi základní znaky dohody o pracovní činnosti patří její omezený rozsah. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Polovinou stanovené týdenní pracovní doby zákoník práce rozumí polovinu pracovní doby určené podle § 79 zákoníku práce u konkrétního zaměstnavatele, takže ji nelze určit obecně (na 40 hodin týdně), protože u každého zaměstnavatele může být rozdílná. Stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 odst. 1 zákoníku práce nesmí překročit maximální hranici - 40 hodin týdně, takže maximální průměrná týdenní pracovní doba může činit nejvýše 20 hodin týdně.

Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů, což se uplatní v případě dohod sjednaných na dobu delší než jeden rok. Tuto dobu je třeba počítat od dne uzavření dohody.

Z formulace zákoníku práce vyplývá, že v rámci jednotlivých pracovních týdnů pracovní doba přesáhnout polovinu stanovené pracovní doby může za předpokladu, že průměrná pracovní doba za období, na něž je dohoda sjednána, maximálně za 52 týdnů, polovinu stanovené pracovní doby nepřekročí. V souladu se zákonem by tedy byla např. situace, kdy zaměstnanec u zaměstnavatele, u kterého je týdenní

⁷ Podrobněji viz: R 19/1977 na str. 52 a násl. této práce, 21 Čdo 2163/2004 na str. 54

pracovní doba 40 hodin, pracuje jeden týden 10 hodin a druhý pak 30.

Důvodem pro omezení nevyšší přípustného rozsahu pracovní doby je snaha zamezit sjednávání dohod o pracovní činnosti na práce, které by měly být vykonávány v pracovním poměru, což by byl jev bezesporu nežádoucí. Tato myšlenka je ostatně vyjádřena již v § 74 odst. 1 zákoníku práce, který preferuje výkon práce v pracovním poměru oproti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dohodu o pracovní činnosti lze podle § 76 zákoníku práce uzavřít se zaměstnancem i tehdy, jestliže rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin. O tom, zda tedy v případě, kdy rozsah práce nepřekročí 150 hodin, zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti nebo provedení práce, rozhodují především projevy vůle smluvních stran. Důvodem pro rozhodnutí účastníků o uzavření dohody o pracovní činnosti by mohla být například skutečnost, že rozsah stanovený zákoníkem práce pro dohodu o provedení práce by mohl být další spoluprací účastníků v kalendářním roce překročen. Překročení stanoveného počtu 150 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele totiž, jak již bylo výše uvedeno, způsobuje neplatnost dohody o provedení práce. Oproti tomu v případě, že si strany zvolí dohodu o provedení práce, kupř. odpadá povinnost odvádět z odměny sociální a zdravotní pojištění, což je finančně výhodnější zejména pro zaměstnavatele a částečně i pro zaměstnance.

Ustanovení o omezení nejvyšší přípustného rozsahu pracovní doby jsou svojí povahou kogentní a nelze se od nich jakkoliv odchýlit.

4.4 Obsah dohody o pracovní činnosti

4.4.1 Povinné náležitosti

Dohoda o pracovní činnosti musí povinně obsahovat sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Sjednané práce mají charakter závislé činnosti určené zpravidla druhově, na rozdíl od dohody o provedení práce, kde bývají častěji určeny naopak individuálně. To však neznamená, že by práce v dohodě o pracovní činnosti nešlo sjednat i individuálně a v dohodě o provedení práce naopak druhově.

Rozsah pracovní doby je omezen maximální hranicí tak, že nesmí překročit průměrně polovinu stanovené týdenní pracovní doby, což je posuzováno za celé období, na něž byla dohoda sjednána, maximálně za 52 týdnů⁸.

Dohoda o pracovní činnosti může být sjednaná na dobu určitou i na dobu neurčitou. Volba však musí být v dohodě výslovně uvedena, protože jinak by dohoda postrádala jednu ze tří podstatných náležitostí a jako taková by byla neplatná a to absolutně. Právní úpravu doby určité obsahuje § 39 zákoníku práce. Základní zásadou uvedenou v prvním odstavci je, že pokud nebyla výslovně sjednána doba určitá, jedná se o dobu neurčitou. Tuto zásadu však na dohodu o pracovní činnosti nelze podle mého názoru použít, protože ustanovení § 76 odst. 5 je k ustanovení § 39 odst. 1 v poměru speciality a tudíž ho pro dohodu o pracovní činnosti vylučuje. Pokud by nebyla v dohodě sjednaná doba, na kterou se uzavírá, a zaměstnanec přesto započal s výkonem práce, bude nutné v souladu s judikáty R 19/1977 a 21 Cdo 2163/2004 zkoumat, zda nedošlo mezi účastníky ke vzniku pracovního poměru⁹.

V případě, že si strany sjednají dobu určitou, bývá doba trvání nejčastěji určena časovými údaji. Může být však vymezena i jinak, například skončením dohodnutých prací.

⁸ Viz výše: str. 24 a násl. této práce

⁹ Viz: R 19/1977 na str. 52 a násl. této práce, 21 Cdo 2163/2004 na str. 54

Zákoník práce zabráňuje zneužívání institutu doby určité zamezením bezdůvodného opakování či prodlužování dohod o pracovní činnosti na dobu určitou. Toto omezení platí též pro pracovní poměr. Stanoví, že zaměstnavatel si může se zaměstnancem sjednat dobu určitou nejvýše na dobu dvou let od vzniku dohody o pracovní činnosti. Jestliže však od skončení předchozího vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti uplynula doba delší než šest měsíců, pak se k předchozímu vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nepřihlíží. Současně stanoví zákoník práce výjimky z výše uvedených zásad.

V případě, že by byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena na dobu kratší než jeden měsíc, nevztahuje se na zaměstnavatele povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti.

Může nastat situace, kdy zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou v rozporu s výše zmíněnými pravidly. Pro takovýto případ v první řadě platí, v souladu s § 65 odst. 2 zákoníku práce, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, jedná se o dobu neurčitou. Dále pak zákoník práce stanoví fikci, podle níž byla dohoda o pracovní činnosti sjednána na dobu neurčitou za předpokladu, že zaměstnanec svému zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Oznámení musí zaměstnanec učinit písemnou formou před uplynutím doby, na níž byla dohoda o pracovní činnosti sjednána. Pokud by zaměstnanec toto oznámení neučinil, skončí pracovněprávní vztah uplynutím sjednané doby. Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mohou podat žalobu na určení, zda byly splněny podmínky uzavření dohody o pracovní činnosti na dobu určitou uvedené v odstavcích 2 až 4 § 39 zákoníku práce. Pro toto uplatnění práva je stanovena lhůta dvou měsíců, která běží ode dne, kdy měl vztah založený

dohodou o pracovní činnosti na dobu určitou skončit uplynutím sjednané doby.¹⁰

V případě dohody o pracovní činnosti je ale třeba tato ustanovení posuzovat ve světle způsobů, kterými se vztah založený na základě dohody o pracovní činnosti končí. Zejména mám na mysli krátkou výpovědní dobu a možnost dát výpověď i bez udání důvodů a to i ze strany zaměstnavatele. Pokud by tedy zaměstnavatel zaměstnance dále zaměstnávat nechtěl, tak by mu mohl po nástupu fikce doby neurčité dát jednoduše výpověď a zaměstnanec by tím získal k dobru pouze 15 dní.

Zákoník práce mezi povinné náležitosti dohody o pracovní činnosti výslovně nezahrnuje odměnu za práci konanou na základě této dohody. Práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti má charakter závislé práce, jejímž pojmovým znakem je podle § 2 odst. 4 skutečnost, že je zaměstnancem vykonávána za odměnu. Z toho lze dovodit, že je odměnu nutné sjednat, byť tak nemusí být učiněno přímo ve vlastní dohodě o pracovní činnosti¹¹.

4.4.2 Absence povinných náležitostí

Pokud by dohoda o pracovní činnosti neobsahovala některou ze svých povinných náležitostí, byla by neplatná a to absolutně (§ 20 zákoníku práce). V případě, že by v takovéto situaci zaměstnanec práci sjednanou v této neplatné dohodě vykonával, bylo by nutno zkoumat, zda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedošlo k uzavření pracovního poměru. Touto otázkou se zabývá R 19/1977 a 21 Cdo 2163/2004¹².

¹⁰ Podrobněji viz: Hochman, Josef, Kottbauer, Antonín, Úlehlová, Helena, Trylč, Ladislav. Zákoník práce, komentář a předpisy a judikatura souvisící. 1. vydání. Praha: Linde, a.s., 2007, str. 165 a násl.

¹¹ O odměně více viz: str. 43 a násl. této práce

¹² Viz: R 19/1977 na str. 52 a násl. této práce a 21 Cdo 2163/2004 na str. 54 a násl. této práce

4.4.3 *Nepovinné náležitosti*

V dohodě o pracovní činnosti si strany mohou sjednat kromě povinných náležitostí i náležitosti další. Může jít například o možnost odstoupení podle § 48 občanského zákoníku, okamžitého zrušení nebo jiný způsob zrušení dohody, anebo například o místo výkonu práce.

Na rozdíl od dohody o provedení práce lze v dohodě o pracovní činnosti také sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na důležité osobní překážky v práci a na dovolenou za podmínek stanovených v § 77 odst. 2 zákoníku práce¹³.

4.5 *Skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti*

Jestliže v dohodě o pracovní činnosti nebude sjednán způsob jejího zrušení, končí tento vztah bez dalšího:

- dohodou účastníků
- splněním úkolu či úkolů, na které byla dohoda sjednána
- výpovědí
- smrtí zaměstnance nebo
- smrtí zaměstnavatele (v některých případech).

Ostatní způsoby skončení by si museli zaměstnavatel a zaměstnanec v dohodě sjednat. Mezi tyto další způsoby patří zejména okamžité zrušení, dále pak pokud si strany sjednaly dobu určitou, končí pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti též uplynutím doby, na kterou byla dohoda sjednána.

Pro všechny způsoby skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, které mají formu právního úkonu, platí, že je lze platně učinit písemně i ústně i přes to, že vlastní dohodu o pracovní činnosti lze platně

¹³ Podrobněji viz: str. 41 a násl. této práce

uzavřít jen písemně, ledaže by si při jejím sjednávání účastníci dohodli něco jiného.

4.5.1 Dohoda účastníků

Dohoda účastníků je jedním ze způsobů ukončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, který není třeba v dohodě o pracovní činnosti sjednávat dopředu. Pokud smluvní strany již nemají zájem na dalším trvání pracovněprávního vztahu založeného mezi nimi dohodou o pracovní činnosti, nic jim nebrání v tom, ukončit jej vzájemnou dohodou. V tomto případě se bude jednat o dvoustranný právní úkon a právní vztah pak zanikne ke dni v dohodě sjednaném.

3.5.2 Splnění úkolu

Pro dohodu o pracovní činnosti je častější, že pracovní úkol či úkoly jsou vymezeny druhově. Pokud však jsou určeny individuálně a zaměstnanec je řádně a včas splní, pracovněprávní vztah mezi ním a zaměstnavatelem založený dohodou o pracovní činnosti zaniká. Tím samozřejmě nezaniká právo zaměstnance na sjednanou odměnu ani jemu odpovídající povinnost zaměstnavatele tuto odměnu zaměstnanci vyplatit.

Co se rozumí řádným a včasným plněním je nutno primárně vyvozovat z obsahu vlastní dohody o pracovní činnosti, pokud však nejsou sjednány podrobnosti plnění úkolu, použije se subsidiárně úprava o náležitostech plnění v občanském zákoníku (§ 559n občanského zákoníku)¹⁴.

3.5.3 Výpověď

Dalším způsobem, jak ukončit právní vztah založený na základě dohody o pracovní činnosti, který není třeba sjednávat v dohodě dopředu, je výpověď. Výpověď je na rozdíl od dohody

¹⁴ Viz: Knappová, Marta, Švestka, Jiří, Dvořák, Jan a kol. Občanské právo hmotné 2. 4. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005, str. 147 a násl.

smluvních stran jednostranným právním úkonem. Může mít písemnou, ale i ústní formu¹⁵.

Vypovědět může dohodu o pracovní činnosti zaměstnanec i zaměstnavatel. Pro oba platí stejné podmínky a to jak ohledně výpovědních důvodů, tak výpovědní doby. Obě strany mohou dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Pokud je vztah skončen výpovědí, běží v souladu s § 76 odst. 6 zákoníku práce výpovědní lhůta, která činí 15 dní a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku.

4.5.4 Smrt zaměstnance

Pokud zaměstnanec, který vykonával práci na základě dohody o pracovní činnosti, zemře, pracovněprávní vztah mezi ním a zaměstnavatelem skončí. Povinnost vykonávat práci v pracovněprávních vztazích je osobního charakteru a jako taková zaniká smrtí povinné osoby. Odměna za práci, kterou zaměstnanec vykonal a která mu v důsledku jeho úmrtí nebyla již vyplacena, se stává součástí dědictví po zesnulém.

4.5.5 Smrt zaměstnavatele

Úmrtím zaměstnavatele se zabývá § 342 zákoníku práce, který stanoví, že s výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé (tedy všechny základní pracovněprávní vztahy) zaniká. Pro dohodu o pracovní činnosti platí beze zbytku to, co bylo řečeno o úmrtí zaměstnavatele u dohody o provedení práce¹⁶.

4.5.6 Okamžité zrušení

Účastníci si mohou také sjednat okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti. Jedná se o jednostranný právní úkon, který může být opět písemný i ústní. Okamžité zrušení je možné

¹⁵ Viz: R 40/1973 na straně 52 této práce

¹⁶ Viz: str. 18 a násl. této práce

sjednat pouze pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Z formulace ustanovení § 76 odst. 6 věta poslední vyplývá, že není nutné v dohodě o pracovní činnosti sjednat možnost okamžitého zrušení pro všechny důvody, pro které se ruší pracovní poměr, ale že lze zvolit třeba jen některé z nich. Pokud by dohoda obsahovala ujednání stran, že se sjednává možnost okamžitého zrušení, ale výčet konkrétních důvodů by chyběl, platilo by, že se strany dohodly na možnosti dohodu okamžitě zrušit ze všech důvodů, z nichž se okamžitě ruší pracovní poměr.

V případě, že strany zvolí jen některé z důvodů pro okamžité zrušení, je třeba se zabývat otázkou, zda takovéto ujednání není diskriminační. Obecná zásada zákazu diskriminace je v zákoníku práce výslovně zakotvena v § 16. S touto zásadou by pak bylo v rozporu, pokud by si zaměstnavatel dohodl zcela odlišné podmínky okamžitého zrušení pro různé zaměstnance vykonávající stejnou nebo obdobnou práci. Možnost naprosté volby výběru způsobů okamžitého zrušení by mohla též vést k situaci, kdy by byly sjednány kupříkladu všechny důvody pro okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele a žádné ze strany zaměstnance. Takovéto ujednání by bylo podle mého názoru v rozporu s dobrými mravy a tudíž neplatné.

4.5.7 Uplynutí doby

Pokud je dohoda o pracovní činnosti sjednaná na dobu určitou, končí vztah touto dohodou založený též uplynutím doby, na kterou byla uzavřena.

4.5.8 Odstoupení

Stejně jako v případě dohody o provedení práce se i u dohody o pracovní činnosti řídila možnost odstoupení ze strany zaměstnavatele i zaměstnance až do rozhodnutí Ústavního soudu v souladu s původním zněním § 18 zákoníku práce úpravou

odstoupení podle občanského zákoníku (§ 48). Vzhledem ke zrušení této delegace v současné době právní úprava chybí. O odstoupení od dohody o pracovní činnosti platí bezesbýtku to, co bylo řečeno o odstoupení u dohody o provedení práce¹⁷.

4.6 Účast na sociálním a zdravotním pojištění¹⁸

Dohoda o pracovní činnosti zakládá ve většině případů účast na sociálním a zdravotním pojištění. Sociální pojištění se skládá z pojištění nemocenského, důchodového a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

4.6.1 Účast na sociálním pojištění

Podmínky pro účast na nemocenském pojištění jsou stanoveny ve vyhlášce č. 165/1979 Sb. o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech, a to v § 68 až 78, a jsou rozhodující i pro účast na důchodovém pojištění (§ 5 odst. 1 písm. f) a § 8 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (§ 3 odst. 1 písm. a) bod 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

Zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti jsou účastni sociálního pojištění, jestliže na jejím základě pracovali déle než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích. Účelem této podmínky je, aby se z účasti na sociálním pojištění vyloučila odměna z dohod, které mají charakter nahodilého jednorázového zaměstnání.

Účast na sociálním pojištění se sleduje zvláště v jednotlivých kalendářních měsících. Zaměstnanec je pojištěn jen v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl započitatelného příjmu alespoň 400 Kč. Tato částka se však

¹⁷ Viz: str. 21 této práce

¹⁸ Viz také: Přeb, Jan. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního a zdravotního pojištění. Práce a mzda, 2008, č. 3

může v některých měsících snížit. Předně se jedná o kalendářní měsíc, ve kterém byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, a o kalendářní měsíc, ve kterém skončil pracovněprávní vztah dohodou založený. V těchto měsících se částka 400 Kč úměrně snižuje (viz § 69 odst. 1 vyhlášky č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek).

V souladu se zmíněnou vyhláškou (§ 69 odst. 2), je zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti pojištěn dále také v těch kalendářních měsících, v nichž nedosáhl započitatelného příjmu 400 Kč jen proto, že:

- trvala jeho dočasná pracovní neschopnost nebo mu byla nařízena karanténa,
- vykonával veřejnou funkci, občanskou povinnost nebo jiný úkon v obecném zájmu, pokud mu nenáležela náhrada mzdy,
- vykonával službu v ozbrojených silách s výjimkou služby vojáků z povolání,
- zaměstnankyně byla na mateřské dovolené,
- byl na rodičovské dovolené.

I v těchto případech se částka započitatelného příjmu úměrně snižuje.

Vyhláška dále pamatuje na situace, kdy zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti utrpěl pracovní úraz. V tomto případě se pak v kalendářním měsíci, ve kterém utrpěl tento úraz, považuje za nemocensky pojištěného, pokud se nejedná o nahodilé jednorázové zaměstnání.

Započitatelným příjmem se rozumí příjem, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Co se rozumí vyměřovacím základem, stanoví § 5n zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pojištění zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti nemůže vzniknout přede dnem, kdy poprvé po

uzavření dohody o pracovní činnosti začal vykonávat sjednané práce. Nebyl-li zaměstnanec v některých kalendářních měsících pojištěn, protože pro to nebyly splněny stanovené podmínky, vzniká nemocenské pojištění znovu prvním dnem toho kalendářního měsíce, ve kterém byly tyto podmínky opět splněny.

Pojištění zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti zaniká posledním dnem kalendářního měsíce, v němž byly naposledy splněny stanovené podmínky, vždy nejpozději dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána.

4.6.2 Účast na zdravotním pojištění

Účast na zdravotním pojištění je založena zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, podmínka účasti na nemocenském pojištění přitom stanovena není. Zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti bude účasten zdravotního pojištění, pokud v daném měsíci dosáhl započitatelného příjmu ve výši alespoň 400 Kč. Protože zde není vazba na účast na nemocenském pojištění, nezkoumá se již, zda zaměstnanec pracoval déle než sedm kalendářních dnů.

Povinnost odvádět zdravotní pojištění vzniká dnem, ve kterém poprvé po uzavření dohody o pracovní činnosti zaměstnanec začal vykonávat sjednanou práci, a končí dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána; podmínkou přitom je, že v kalendářním měsíci bylo dosaženo započitatelného příjmu.

V případě, že v některém kalendářním měsíci není dosaženo započitatelného příjmu, je třeba příslušné zdravotní pojišťovně oznámit potřebné skutečnosti, tj. zaměstnavatel oznámí jako den ukončení zaměstnání poslední den kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti nedosáhl započitatelného příjmu. Obdobně je zaměstnavatel

povinen oznámit jako den nástupu do zaměstnání první den v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti dosáhl započitatelného příjmu.

V kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti nedosáhl započitatelného příjmu, se považuje za tzv. osobu bez zdanitelných příjmů za předpokladu, že nemá jiného zaměstnavatele nebo není-li osobou samostatně výdělečně činnou nebo osobou, za kterou je plátcem zdravotního pojištění stát. V takovémto případě si musí zaměstnanec zaplatit měsíční splátku pojistného sám. Pro výpočet měsíčního pojistného osob bez zdanitelných příjmů se vychází z minimální mzdy, která byla stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy na 8 000 Kč. Z této částky je stanovena minimální výše měsíčního pojistného na 1 080 Kč.

4.6.3 Daňové dopady

Skutečnost, zda je z příjmu z dohody o pracovní činnosti odváděno sociální a zdravotní pojištění, má podle současné platné právní úpravy zásadní význam pro výpočet základu daně. Jak již bylo uvedeno u dohody o provedení práce,¹⁹ daňový základ je tvořen hrubou mzdou navýšenou o částku sociálního a zdravotního pojištění, které za zaměstnance odvádí jeho zaměstnavatel. Tímto navýšením vzniká tzv. „superhrubá mzda,“ která se daní sazbou 15%.

Sazba sociálního pojištění, kterou odvádí zaměstnavatel za zaměstnance, činí podle § 7 odst. 1 písm. a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 26% z vyměřovacího základu, přičemž z toho 3,3% je na nemocenské pojištění, 21,5% na důchodové pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti.

¹⁹ Viz str. 22 této práce

Výše zdravotního pojištění činí podle § 2 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění 13,5% z vyměřovacího základu, přičemž částka, která z toho případně na zaměstnavatele, činí 9%.

Stručně řečeno je základ daně v případě „superhrubé mzdy“ o 35% vyšší, než je tomu v případě mzdy „hrubé.“ Pokud by z příjmu z dohody o pracovní činnosti nevyvstala povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění, tvořila by základ daně pouze mzda „hrubá“. Vzhledem však k právní úpravě povinnosti odvádět z dohody o pracovní činnosti sociální a především zdravotního pojištění tato situace nastane v praxi jen málokdy a základ daně tak většinou tvoří mzda „superhrubá.“

5. Zvláštní ustanovení zákoníku práce o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pro obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou společná kromě obecných ustanovení zákoníku práce také některá z ustanovení, která se týkají konkrétně již pouze těchto dohod. Jedná se zejména o obecné ustanovení § 74, společné ustanovení obsažené v § 77 a dále § 109 odst. 5, § 138 a § 111 zákoníku práce pojednávající o odměně z těchto dohod.

5.1 Doplnkový charakter dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Podle § 74 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Toto ustanovení je podle své povahy kogentní a nelze se od něj tedy jakkoliv odchýlit.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vycházejí z předpokladu existence potřeby výkonu pracovní činnosti menšího rozsahu, která vykazuje znaky závislé práce a která nemá být proto vykonávána v občanskoprávních vztazích, například ve smlouvě o dílo, popřípadě ve smlouvě příkazní. Vystačit pro výkon závislé práce výlučně s pracovním poměrem by bylo značně obtížné. Z těchto důvodů jsou v zákoníku práce upraveny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jak již bylo řečeno, jsou podle § 3 zákoníku práce základními pracovními vztahy jak pracovní poměr, tak i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel je povinen upřednostňovat práce konané v pracovním poměru a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednávat jen v případě, že jsou pro jejich sjednání splněny všechny zákonné podmínky.

5.2 Rozvržení pracovní doby

Podle § 74 odst. 2 zákoníku práce není v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu. Z formulace ustanovení lze dovozovat, že je svojí povahou dispozitivní. To znamená, že se ho strany mohou držet, anebo si mohou smluvně dohodnout úpravu jinou a pracovní dobu rozvrhnout. Pokud by se pro rozvržení pracovní doby rozhodly, nepoužila by se však ustanovení zákoníku práce obsažená v § 81n o rozvržení pracovní doby pro pracovní poměr, neboť jejich použití na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr výslovně vylučuje § 77 odst. 1 písm. b).

Skutečnost, že pracovní doba nemusí být v dohodách rozvržena, odpovídá tomu, že práce, jejichž výkon bývá na jejich základě sjednáván, mívají často charakter prací konaných doma anebo se jedná o práce, za které je dohodnuta odměna úkolová, tzn., že zaměstnanci náleží mzda na základě objemu odpracované práce a nikoli doby, kterou prací strávil. V těchto případech je bezesporu neúčelné pracovní dobu rozvrhovat. Zejména v případě prací konaných doma by bylo navíc téměř nemožné dodržování rozvrhu pracovní doby zaměstnancem kontrolovat.

Kromě toho, že zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, není povinen ji ani evidovat. Neexistence této povinnosti však může v praxi vyvolávat celou řadu problémů, které podle mého názoru převáží nad případnými výhodami. De lege ferenda by bylo vhodné povinnost evidence pracovní doby zakotvit, protože by se tím umožnila nejenom lepší kontrola dodržování zákonného omezeného rozsahu pracovní doby, ale též kontrola dodržování výše hodinové mzdy, která nesmí být nižší než mzda minimální²⁰ a také zároveň pro případ sjednání odměny hodinové by bylo lépe kontrolovatelné, zda zaměstnanec obdržel odměnu za skutečně odpracované hodiny.

²⁰ Viz: str. 43 a násl. této práce

5.3 Použití ustanovení zákoníku práce o pracovním poměru na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Podle ustanovení § 77 odst. 1 platí, že není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, vztahuje se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru.

Toto však neplatí, pokud jde o:

- a) odstupné podle § 67 a § 68 zákoníku práce,
- b) pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) překážky v práci na straně zaměstnance,
- d) skončení pracovního poměru a
- e) odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Toto ustanovení je svojí povahou kogentní. Jeho hlavním účelem je výslovně stanovit, že na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují veškerá ustanovení a zásady, které se vztahují na pracovní poměr kromě případů, které zákoník práce taxativně vyjmenovává.

Ad a) Odstupné. Odstupné představuje jednorázové poskytnuté peněžní plnění, které vyplácí zaměstnavatel v případě rozvázání pracovního poměru za určitých okolností, které stanoví zákon. Jedná se o peněžní částku, které má charakter určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Odstupné je v zákoníku práce upraveno v § 67 a § 68. Podmínky, při jejichž splnění náleží zaměstnanci odstupné, obsahuje § 67 odst. 1. Výše odstupného, které zaměstnanci připadne, se liší podle důvodu, ze kterého s ním zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z týchž důvodů. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru²¹. Nárok na odstupné vzhledem k § 77 odst. 1 písm. a) zákoníku práce však nenáleží zaměstnanci, který vykonával práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

²¹ Viz podrobněji: Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 205 a násl.

Ad b) Pracovní doba a doba odpočinku. Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat práci. V pracovní době se realizuje obsah pracovněprávního vztahu. Právní úprava doby odpočinku bezprostředně souvisí s úpravou pracovní doby, neboť se jí rozumí doba, která není pracovní dobou. Jedná se tedy o negativní vymezení. Pracovní doba a doba odpočinku je pro pracovní poměr upravena v § 78n. V těchto ustanoveních je pro pracovní poměr stanoveno, co se rozumí pracovní dobou, dobou odpočinku, pracovní pohotovostí, prací přesčas apod., zásady rozvržení pracovní doby, nároky zaměstnance na odpočinek atd.²² Ani tato ustanovení se nevztahují na zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť tak stanoví § 77 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

V případě doby odpočinku existuje však z výše uvedeného jedna výjimka. Je obsažena § 77 odst. 2 zákoníku práce, který dispozitivně upravuje možnost sjednat, ovšem pouze pro případ dohody o pracovní činnosti, právo zaměstnance na dovolenou. Pokud se strany rozhodnou v dohodě toto právo sjednat, musí se pak ovšem řídit ustanoveními v části deváté zákoníku práce, tedy části upravující dovolenou pro pracovní poměr.

Ad c) Překážky v práci na straně zaměstnance. Podstatou překážek v práci je právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností. Podstatným rysem překážky v práci je skutečnost, že musí zasahovat do pracovní doby, čímž brání zaměstnanci v plnění závazku konat práci v pracovní době. Překážky v práci se pak dají mj. dělit podle toho, zda vzniknou na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele. Překážky v práci na straně zaměstnance upravuje § 191 až § 206 zákoníku práce. Stanoví zde důvody, při jejichž naplnění zaměstnavatel omluví nepřítomnost

²² Viz podrobněji: Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 207 a násl.

zaměstnance v práci, a případnou náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti.

Ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují, existují však výjimky, které stanoví § 77 odst. 2 zákoníku práce. Tyto výjimky se týkají pouze dohody o pracovní činnosti, nevztahují se na práce konané na základě dohody o provedení práce a pro tuto dohodu je tedy použití ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance vyloučeno zcela.

Kogentně, a tedy bez možnosti odchýlit se, je v § 77 odst. 2 zákoníku práce stanoveno, že u dohody o pracovní činnosti musí být vždy dodržena úprava podle § 191 až § 198 a § 206. Tato ustanovení upravují důležité osobní překážky, kterými se rozumí pracovní neschopnost podle zvláštního právního předpisu (§ 57 zákona č. 187/2006 Sb.²³ upravující vznik dočasné pracovní neschopnosti), doba karantény nařízená podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 258/2000 Sb.), doba mateřské nebo rodičovské dovolené, doba ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo podle § 39 zákona o nemocenském pojištění (zákon č. 54/1956 Sb. a zákon č. 187/2006 Sb.²⁴) a po dobu péče o dítě mladší 10 let z důvodů stanovených v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodů, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Naopak dispozitivně je v § 77 odst. 2 zákoníku práce stanoveno, že v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat, případně vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na jiné

²³ Účinnost až od 1. 1. 2009

²⁴ Účinnost až od 1. 1. 2009

důležité osobní překážky v práci, a to za podmínek uvedených v § 199 a § 206.

5.4 Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Odměnou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je podle ustanovení § 109 odst. 5 peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Odměna poskytovaná zaměstnancům na základě obou dohod je specifická forma odměny za práci, která není ani mzdou, ani platem. Odměna za vykonanou práci je smluvní. O odměně pojednává ustanovení § 138 a § 111 zákoníku práce. Obě tato ustanovení jsou kogentní, § 138 dokonce patří do výčtu uvedeného v § 363 odst. 2 zákoníku práce, který výslovně vyjmenovává ustanovení, od nichž se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit.

Strukturu sjednaných odměn a jejich formu však žádný pracovněprávní předpis nestanoví a účastníkům pracovněprávního vztahu v této oblasti náleží značná smluvní volnost.

Tato smluvní volnost však není neomezená. Je limitovaná povinností respektovat při sjednávání odměny minimální mzdu a zároveň dodržovat požadavek stanovený v § 110 odst. 1 zákoníku práce, tedy aby za stejnou práci nebo za práci za stejné hodnoty příslušela všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná odměna, což je promítnutím zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Minimální mzda je stanovena jako základní univerzální nástroj státní regulace na úseku odměňování zaměstnanců, neboť představuje nejnižší přípustnou úroveň odměny za práci ve všech základních pracovněprávních vztazích.

Základní sazbu minimální mzdy stanoví zákoník práce v § 111. Konkrétní sazby minimální mzdy stanoví 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.

Základní i snížené sazby minimální mzdy jsou uváděny buď jako sazby měsíční nebo jako sazby hodinové. V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které mají zákonem stanovený omezený rozsah práce, je nutné použít přepočítaných hodinových sazeb minimální mzdy.

Odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Nedosáhne-li odměna minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k odměně ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou. S ohledem na obtížnost kontroly odpracované pracovní doby je v mnoha případech problematické kontrolovat poskytování doplatku k odměně do výše minimální mzdy.

Absence povinnosti evidence odpracované doby může vést i k opačné situaci, než že by byla hodinová mzda nižší než minimální. Hodinová mzda může být totiž sjednána naopak jako nepřiměřeně vysoká vůči rozsahu práce, k jaké se zaměstnanec v dohodě zavázal. Takováto situace může být sice projevem skutečnosti, že výkon, který zaměstnanec podává, je nadměrně kvalitní, většinou však bývá pravda taková, že se zaměstnavatel se zaměstnancem ústně mimo dohodu domluví, že skutečný rozsah práce bude větší než 150 hodin či polovina stanovené týdenní pracovní doby a tuto skutečnost mu vyváží vyšší hodinovou odměnou. Zaměstnavatel se tak vyhne povinností, které by mu plynuly ze zákona v případě, že by zaměstnance zaměstnával v pracovním poměru, a zaměstnanec často buď nemá na výběr, než takovouto dohodu uzavřít, chce-li práci pro zaměstnavatele vykonávat, nebo mu tato skutečnost dokonce vyhovuje, což se stává zejména v případě dohody o provedení práce, kdy mu tím odpadne povinnost odvádět za své odměny sociální a zdravotní pojištění.

Jak jsem již uvedla výše, bylo by tedy podle mého názoru vhodné de lege ferenda upravit povinnost evidence zaměstnancem odpracovaných hodin, a to i v případě nerozvržené pracovní doby, aby bylo možné účinně nejen kontrolovat reálnou hodinovou odměnu zaměstnance z důvodu srovnání s minimální mzdou, ale též by se tím znemožnilo obcházení zákoníku práce a výkon práce ve větším rozsahu než je přípustný limit. Způsob evidence by měl být dostatečně transparentní, aby z něj bylo možné jednoduše zjistit, jak přesně dlouho které práce zaměstnanec vykonával a zda své úkoly nevykonává nepřiměřeně krátkou dobu.

6. Judikatura

Nedílnou součástí právní úpravy je judikatura. Judikatura představuje rozhodnutí soudů, která váhou svojí přesvědčivosti a silou argumentace pomáhají dotvářet právní úpravu tím, že zaplňují její mezery či upřesňují nejasné, vágní formulace. Zákodárce nikdy nemůže do detailu v zákoně zachytit všechny eventuality, které mohou nastat, a vzhledem k obecně platné zásadě *denegatio iustitiae*, která je zakotvena na ústavní i mezinárodní úrovni, tedy že nelze odmítnout spravedlnost, je nepřípustné, aby pokud před soudem stanou strany ve sporu, jehož řešení není jasné ze zákona či zákon o dané věci dokonce mlčí, soud odmítl s odvoláním na neexistenci, popř. nejasnost zákonné úpravy případ rozsoudit. A zde právě nastupuje judikatura, která v sobě zahrnuje rozhodnutí těchto situací. Pokud již nějaký rozsudek v podobné věci padl, je vždy dobré v souladu se zachováním právní jistoty, aby se ho soud při rozhodnutí novém držel a aplikoval ho na nový konkrétní případ. To ovšem samozřejmě neznamená, že se již jednou vynesené rozsudky musejí „slepě“ následovat. Pokud je rozsudek chybný, neměl by být vzorem dalšího rozhodnutí. Pro posouzení váhy rozsudku slouží jeho část nazvaná odůvodnění, kde je uvedena právě ona právní argumentace, která by se měla stát vodítkem pro rozsudek příští, a právě síla a váha této argumentace, která jde též samozřejmě ruku v ruce s tím, který soud rozsudek vynesl, by měla být oním jednotícím prvkem, který zaceluje mezery a upřesňuje nejasnosti právní úpravy.

Vzhledem k tomu, současný zákoník práce nabyl účinnosti teprve 1.1.2007 a proces soudního rozhodování bývá v praxi často dlouhý, nevyskytla se zatím žádná významná soudní rozhodnutí vztahující se přímo k této právní úpravě. Institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr však nedoznal oproti staré právní úpravě v zákoně č. 65/1965 Sb. takových změn, aby nebylo možné judikáty vydané před účinností nového

zákoníku práce vůbec použít. Je třeba pouze věnovat zvýšenou pozornost skutečnosti, zda se judikát opírá o právní úpravu, která byla přejata do nového zákoníku práce, či o úpravu, která přejata nebyla.

Pokusím se tedy v této části nastínit obsah nejdůležitějších judikátů ve věci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁵, které budou vybírány s přihlédnutím k nové právní úpravě a náležitě okomentovány. Řazení jednotlivých rozsudků je provedeno chronologicky.

²⁵ Většina textů judikátů byla převzata z: Hochman, Josef. Pracovní právo v soudní praxi. 1. vydání. Praha: SEVT, a.s., FRANCES, a.s. 1992

6.1 Dohoda o provedení práce

6.1.1 R 88/1970

I když právní úprava vztahů založených na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce je volnějši než v případě pracovního poměru, vztahují se na pracovní vztahy založené dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce ustanovení zákoníku práce mající všeobecný charakter a dále ta ustanovení zákoníku práce, o nichž to zákoník práce výslovně stanoví.

Použití obecných ustanovení a zásad zákoníku práce na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je nezbytnou podmínkou pro správné posuzování těchto dohod. Nepoužití na dohody kupř. zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace s odůvodněním, že se jedná o vztahy volnějši než pracovní poměr, je nemyslitelné. Argumentace tohoto judikátu je navíc posílena v novém zákoníku práce tím, že je v něm výslovně zakotveno použití ustanovení o pracovním poměru na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kromě výjimek, které jsou taxativně vyjmenovány.

6.1.2 R 27/1980

Dohoda o provedení práce končí tehdy, jestliže zaměstnanec splnil pracovní úkol, který byl dohodou sjednán. Kromě toho se dohoda o provedení práce ruší z důvodů, které si účastníci sjednali ve smlouvě, nebo z důvodů, pro něž lze obecně od smlouvy odstoupit. Dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem končí dohoda o provedení práce v tom okamžiku a za těch podmínek, které si účastníci sjednali.

Tento judikát se zabývá způsoby, jakými lze skončit pracovněprávní vztah založený na základě dohody o provedení práce, nevyjmenovává je však všechny²⁶.

²⁶ Viz: str. 17 a násl. této práce

Skutečnost, že dohoda o provedení práce skončí, pokud zaměstnanec splní pracovní úkol, který byl dohodou sjednán, lze samozřejmě uplatnit pouze v případě, že byly práce v dohodě sjednány individuálně. To znamená, že zaměstnanec dostal vymezený konkrétní úkol nebo úkoly, po jejichž provedení nemá další trvání vztahu založeného dohodou o provedení práce smysl. Pokud by byl pracovní úkol vymezen v dohodě druhově, což znamená, že by zaměstnanec měl vykonávat práci, která by byla obecně popsána a nešlo by o žádný konkrétní úkol či úkoly, pak by tímto způsobem pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce skončit nemohl, ale končil by pravděpodobně dobou, po kterou měl zaměstnanec druhově vymezené úkoly vykonávat či dosažením zákonem stanoveného limitu 150 hodin ročně.

Možnost skončení dohody o provedení práce na základě důvodů, které si účastníci v dohodě sjednali, je odrazem velké smluvní volnosti, která je pro dohodu o provedení práce charakteristická. Při sjednávání důvodů pro skončení dohody je však třeba mít na paměti obecné právní zásady i obecné zásady zákoníku práce, jakými jsou kupř. zákaz diskriminace nebo dobré mravy.

Obecná úprava odstoupení od smlouvy se nachází v § 48 občanského zákoníku.

6.1.3 R 27/1980, str. 514

Poškozený zaměstnavatel se domáhal na žalovaném náhrady škody, kterou mu způsobil tím, že převzal od žalobce výrobky, které měl prodávat na trhu a peníze za ně získané odevzdat žalobci. Žalovaný však neodevzdal částku kolem 50 000 Kčs. Mezi účastníky došlo k uzavření dohody o provedení práce, žalovaný nepřevzal hmotnou zodpovědnost za hodnoty svěřené k vyúčtování. V průběhu řízení tvrdil, že po skončení trhu šel kolem 17. hodiny na poštu, aby tam odevzdal utržené peníze v částce 50 000 Kčs. Peníze měl uloženy v aktovce, přičemž při

cestě na poštu se ještě zastavil v restauraci a později u nějakého stánku, kde nakupoval. Pak zjistil, že se mu peníze i s taškou ztratily. Mezi účastníky bylo především sporné, zda žalovaný při svém jednání vybočil z plnění pracovních úkolů. Vyřešení této základní otázky bylo rozhodné pro posouzení, zda je třeba odpovědnost žalovaného posuzovat podle ustanovení zákoníku práce nebo podle občanského zákoníku. Soud dospěl k závěru, že žalovaný převzal na základě uzavřené dohody o provedení práce majetek žalobce určený k prodeji s tím, že stržené peníze za prodané zboží mu vrátí. Byl proto povinen chránit tržbu před ztrátou do té doby, dokud peníze neodevzdal přímo žalobci nebo je nepoukázal žalobci prostřednictvím pošty. Za skutkového stavu zjištěného soudy nedošlo tedy k vybočení z plnění úkolů vyplývajících z dohody o provedení práce (k excesu). Žalovaný nesplnil povinnost vyplývající z pracovněprávního vztahu a tím způsobil škodu, za kterou odpovídá podle ustanovení zákoníku práce a nikoliv podle občanského zákoníku. Přestože mezi účastníky nedošlo k uzavření dohody o hmotné odpovědnosti za zboží svěřené k prodeji, odpovídá žalovaný za škodu, kterou způsobil žalobci.

Judikát se zabývá otázkou, kdy zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli podle zákoníku práce a kdy podle občanského. Rozhodnutí této otázky má zásadní význam hned v několika ohledech. V tomto konkrétním případě se jednalo především o výši náhrady škody ze strany zaměstnance, protože při posuzování odpovědnosti podle pracovního zákoníku je výše náhrady škody zaměstnancem v případě, že byla škoda způsobena nedbalostí a nikoli úmyslně, omezena. Toto omezení bylo ve starém zákoníku práce, o který se rozhodnutí daného případu opíralo, zakotveno v § 234, který byl speciální úpravou odpovědnosti pro případ dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Současný zákoník práce speciální ustanovení o odpovědnosti za škodu pro případ dohod o pracích konaných mimo

pracovní poměr nemá, použije se obecná úprava odpovědnosti za škodu v § 248n. Omezení rozsahu náhrady škody zaměstnancem v případě nedbalosti je obsaženo v § 257 odst. 2.

Pro posouzení, zda se jedná o odpovědnost občanskoprávní či pracovněprávní, je rozhodující, zda zaměstnanec vybočí při svém počínání z plnění úkolů vyplývajících z pracovněprávního vztahu založeného mezi ním a zaměstnavatelem či nikoliv. Pokud z plnění úkolů vybočí, je jeho odpovědnost občanskoprávní. Zastávku v restauraci a u stánku nelze za vybočení považovat, proto se v případě v judikátu uvedeném jednalo o odpovědnost pracovněprávní a žalovaný tedy odpovídal podle zákoníku práce.

6.2. Dohoda o pracovní činnosti

6.2.1 R 40/1973

Platnosti výpovědi dohody o pracovní činnosti nebrání, že nebyla dána písemně a že důvod výpovědi nebyl uveden.

Dohoda o pracovní činnosti musí být podle § 76 odst. 4 zákoníku práce sjednána v písemné formě. Možnost skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti výpovědí je obsažena v § 76 odst. 6. Není zde však uvedeno, zda tato výpověď musí být písemná nebo nikoliv. Otázku, jak se stavět k situaci, kdy byla písemná dohoda o pracovní činnosti vypovězena ústně, řeší výše citovaný judikát a to tak, že ústní výpověď je platná. Pro tento výklad hovoří také § 21 odst. 1 nového zákoníku práce. Možnost vypovědět dohodu o pracovní činnosti bez udání důvodu jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem je uvedena v § 76 odst. 6 současného zákoníku práce.

6.2.2 R 19/1977

Podstatnou náležitostí dohody o pracovní činnosti je sjednání odměny za práci. Nedostatek konkretizace sjednané odměny má za následek neplatnost dohody o pracovní činnosti. I když dohoda je neplatná, vzniká za předpokladu, že občan pro zaměstnavatele pracoval a byl za vykonané práce odměňován, mezi účastníky pracovněprávní a nikoliv občanskoprávní vztah. Je tu třeba posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru, jestliže byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

Podle současné právní úpravy nepatří na rozdíl od úpravy starého zákoníku práce odměna mezi podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti a nemusí v ní být přímo uvedena, nicméně v souladu s definicí závislé práce uvedené v § 2 odst. 4 zákoníku práce je třeba, aby si ji strany dohodly.

Tento judikát je významný především tím, že se zabývá otázkou, jak přistupovat k situaci, kdy v dohodě o pracovní činnosti chybí některá z podstatných náležitostí. Těmi jsou podle stávající právní úpravy sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá a v neposlední řadě též písemná forma.

V případě nedodržení povinné písemné formy, stanoví již sám zákoník práce, že takováto dohoda bude neplatná. Jak přistupovat k situaci, kdy dohoda neobsahuje některé z povinných obsahových náležitostí, již nestanoví. Podle citovaného judikátu bude dohoda neplatná i v tomto případě.

Dále je nutné zabývat se otázkou, jak postupovat v situaci, kdy na základě neplatné dohody o pracovní činnosti zaměstnanec již práce v ní sjednané vykonával. V tomto případě se bude stále jednat o pracovněprávní vztah a bude třeba posoudit, zda neplatná dohoda o pracovní činnosti neobsahuje všechny povinné náležitosti pracovní smlouvy a zda sjednáním neplatné dohody o pracovní činnosti a následným výkonem závislé práce pro zaměstnavatele nevznikl mezi ním a zaměstnancem pracovní poměr. Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou podle § 34 odst. 1 druh práce, místo jejího výkonu a den nástupu do práce. Pokud by tedy tyto náležitosti strany měly mezi sebou sjednány, mohla by se neplatná dohoda o pracovní činnosti posuzovat jako pracovní smlouva. Tato problematika je pak dále rozvinuta rozsudkem Nejvyššího soudu č. 21 Cdo 2163/2004²⁷.

6.2.3 R 22/1980

Pro posouzení otázky, zda zaměstnanec vykonává práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo zda pracuje ve vedlejším pracovním poměru, nelze vycházet jen z označení písemné dohody uzavřené mezi účastníky, nýbrž z jejího obsahu.

²⁷ Viz: str. 54 a násl. této práce

Vedlejší pracovní poměr, který obsahoval starý zákoník práce, sice do nového zákoníku převzat nebyl, tento rozsudek lze však přesto aplikovat obecně. Je zde totiž na pracovněprávní úkony aplikována obecná zásada, že každý právní úkon je třeba posuzovat podle jeho skutečného obsahu a nikoli podle jeho názvu. Proto tedy např. pokud by smlouva, kterou si účastníci nazvali dohodou o pracovní činnosti, po obsahové stránce odpovídala smlouvě pracovní, nejednalo by se o dohodu o pracovní činnosti, ale o vznik pracovního poměru a naopak.

6.2.4 21 Cdo 2163/2004

Je mimo pochybnost, že i v případě, že je dohoda o pracovní činnosti neplatná, vzniká za předpokladu, že zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval a byl za vykonané práce odměňován, mezi ním a zaměstnavatelem pracovněprávní vztah a nikoliv vztah občanskoprávní. Nejde však o mechanickou „konverzi“ neplatné dohody o pracovní činnosti v pracovní smlouvu nastupující „automaticky“ v případě, že je z neplatné dohody o pracovní činnosti seznatelné, jakou činnost a ve kterém místě měl zaměstnanec od určitého data vykonávat. Druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce jsou bezpochyby esenciálními náležitostmi pracovní smlouvy, které však stejně dobře mohou být dojednány také v dohodě o pracovní činnosti. Aby bylo možné „posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru“, je proto významný závěr, o jaký právní úkon se v době, kdy účastníci sporný dvoustranný právní úkon uzavírali, z obsahového hlediska jednalo, k čemu ve skutečnosti jejich projev vůle směřoval.

Tento rozsudek je rozvinutím výše citovaného rozhodnutí R 19/1977, které se mj. zabývá otázkou, jak posuzovat neplatnou dohodu o pracovní činnosti, pokud zaměstnanec již na jejím základě vykonával práci. Ten stanoví, že pokud neplatná dohoda obsahuje podstatné náležitosti pracovní smlouvy, je třeba se

zabývat otázkou, jestli mezi účastníky nevznikl pracovní poměr.

Rozsudek 21 Cdo 2163/2004 však upozorňuje na to, že neplatná dohoda o pracovní činnosti obsahující podstatné náležitosti smlouvy pracovní nemůže být za tuto smlouvu posuzovaná bez dalšího. Za klíčovou je zde považována především vůle účastníků - zda směřovala k uzavření pracovního poměru či nikoliv. Pokud vůle k uzavření pracovního poměru nesměřovala, nelze dohodu o pracovní činnosti za pracovní smlouvu považovat. I přesto se však mezi účastníky bude jednat o vztah pracovněprávní a nikoliv občanskoprávní.

Podle mého názoru se bude nutné zabývat též otázkou, zda v tomto případě mezi účastníky nevznikla alespoň dohoda o provedení práce, pokud ovšem zaměstnanec nepřekročil předepsaný limit 150 hodin ročně.

7. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a agenturní zaměstnávání

V oblasti výkonu vedlejších forem zaměstnávání zaznamenalo v poslední době velký rozkvět agenturní zaměstnávání. Jedná se o institut u nás poměrně nový, zakotven byl v naší právní úpravě v roce 2004. Podstatou agenturního zaměstnávání je, že agentura práce zprostředkuje svému zaměstnanci práci a to tak, že tento zaměstnanec na základě písemné dohody o dočasném přidělení vykonává práci u uživatele. Jedná se zde o komplex několika dvoustranných vztahů, kdy mezi zaměstnancem a agenturou práce, která vystupuje jako jeho zaměstnavatel, je uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti a mezi agenturou práce a uživatelem je uzavřena dohoda o dočasném přidělení mající obchodněprávní charakter. V hovorové řeči se někdy mluví o „trojstranném vztahu.“

Agenturní zaměstnávání může být využíváno též pro zprostředkování zaměstnání, které nemá pouze doplňkový charakter, já se však ve svém výkladu omezím na ty stránky agenturního zaměstnávání, které mají souvislost s výkonem práce vedlejšího charakteru.

Právní úprava agenturního zaměstnání se nachází v zákoníku práce a v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, důležitým pramenem je pak i Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce.

V rámci zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení bývá pro výkon práce doplňkového charakteru zvolena buď dohoda o pracovní činnosti, nebo pracovní smlouva na kratší pracovní dobu, která je pak v tomto případě často uzavírána na dobu určitou. Dohodu o provedení práce zvolit nelze.

Zaměstnancům agentur práce se musí dostat rovného zacházení ve srovnání s ostatními zaměstnanci pracujícími u

uživatele. To se týká zejména mzdových či platových podmínek, rozsahu dovolené atp.

Výkon prací doplňkového charakteru přes agentury práce je pro zaměstnance velmi výhodný. Vzhledem k tomu, že tyto práce mají často poměrně krátké trvání, má po skončení pracovněprávního vztahu zaměstnanec lepší šanci na nalezení práce nové, neboť agentury práce své bývalé zaměstnance pravidelně nadále vedou ve svých databázích a nabízejí jim pak pružněji zaměstnání nová. Tato skutečnost je podle mého názoru velkou výhodou pro lidi, kteří z nejrůznějších důvodů vykonávají především práce menšího rozsahu (např. studenti).

7.1 Agenturní zaměstnávání a dohoda o provedení práce

Jako problematická se z hlediska zajišťování práce doplňkového charakteru jeví především ta skutečnost, že mezi agenturou práce a zaměstnancem lze v rámci zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení uzavřít pouze pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (viz § 2 odst. 5 zákoníku práce). Práce však nemůže být vykonávána na základě dohody o provedení práce. Vzhledem k tomu, že velká většina brigád a jiných příležitostných výdělků bývá v současné době zajišťována právě přes agentury práce, nabízí se k podrobnější úvaze otázka, proč zákonodárce neumožnil výkon práce také na základě dohody o provedení práce.

Argumentem pro vyloučení dohody o provedení práce bylo, že tato dohoda nevyhovuje jako právní forma dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, protože by zaměstnanec na jejím základě nebyl účasten sociálního pojištění a že by bylo jen velmi obtížné vzhledem k flexibilitě tohoto vztahu zajistit rovnocenné pracovní a mzdové podmínky. Vzhledem však k tomu, že požadavek rovnosti pracovních podmínek platí všeobecně (viz § 16 zákoníku práce) a tedy nejen pro zaměstnance pracující na základě zprostředkování agenturou práce formou dočasného přidělení, je podle mého názoru tento

argument bezpředmětný, protože pokud bychom ho uznali, muselo by dojít k vyloučení dohody o provedení práce z naší právní úpravy zcela. Co se týče absence povinnosti odvádět sociální pojištění, nelze připustit ani tento argument, protože z dohody o pracovní činnosti tato povinnost také vždycky nevystává.²⁸ Pokud by se chtěl zákonodárce doopravdy důsledně vyhnout tomu, aby na základě agenturního zaměstnávání nebylo možno vykonávat práci, ze které nevystává povinnost odvádět sociální pojištění, musel by též omezit použití dohody o pracovní činnosti a na základě zprostředkování zaměstnání agenturou práce formou dočasného přidělení by pak nebylo možné vykonávat práce, které by netrvaly déle než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích a z nichž zaměstnanec nedosáhl alespoň 400 Kč započitatelného příjmu za kalendářní měsíc (protože pracovní smlouva by pro práce tohoto typu nemohla přicházet v úvahu). Jak již bylo uvedeno, tak agentury práce v současné době zajišťují zprostředkování většiny brigádnických prací a ty často mívají kratší trvání než sedm dnů. Proto by omezení použitelnosti dohody o pracovní činnosti nebylo řešením rozhodně vhodným.

Problematika je navíc ještě o to rozporuplnější, že právní úprava použití dohody o provedení práce agenturám práce nezakazuje zcela. Vůbec totiž nebrání tomu, aby agentura práce zprostředkovala zaměstnavateli zaměstnance, který s ním uzavře dohodu o provedení práce, aniž by se však jednalo o pronájem pracovní síly. Agentura pak bude mít postavení pouhého zprostředkovatele, nikoli zaměstnavatele, jako je tomu, když je uzavírána dohoda o dočasném přidělení zaměstnance. Zároveň může agentura práce uzavřít se zaměstnancem dohodu o provedení práce v tom případě, kdy zaměstnanec vykonává práci přímo pro

²⁸ Viz str. 33 a násl. této práce.

ni, nikoli pro uživatele, a agentura zde vystupuje jako „běžný“ zaměstnavatel.²⁹

Pro vyloučení dohody o provedení práce jako právní formy dočasného přidělení zaměstnance k uživateli nevidím žádný logický důvod a proto bych de lege ferenda navrhovala, aby bylo umožněno vykonávat práci v rámci agenturního zaměstnávání též na základě této dohody.

Agenturní zaměstnávání se navíc jako takové podle mého názoru potýká s problémem nedostatečné a nekvalitní právní úpravy. Celá řada otázek z oblasti agenturního zaměstnávání, jejichž podrobnější rozbor by daleko přesáhl účel této práce, totiž není právem upravena buď vůbec, anebo je právní úprava nejasná či nedůsledná. Problematika nemožnosti výkonu práce na základě dohody o provedení práce je jen jedním z těchto problémů. Vzhledem k tomu, že agenturní zaměstnávání zaznamenalo v posledních letech velký rozvoj i ve všech ostatních státech Evropské unie, si myslím, že by bylo vhodné, aby zákonodárce tomuto institutu v blízké době věnoval zvýšenou pozornost.

²⁹ Viz také Jouza, Ladislav, Ženíšková, Marta, Salačová, Marie. Agenturní zaměstnávání. 1. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005, str. 111 a násl.

III. Srovnání s pracovním poměrem

Pracovní poměr tvoří spolu s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr skupinu základních pracovněprávních vztahů. Pokud chceme mít o dohodách ucelený obrázek, je nutné je porovnat s pracovním poměrem. Účastníci pracovněprávních vztahů by si při jejich sjednávání měli být vědomi, jaké mají možnosti, jak si mohou pracovněprávní vztah sjednat. Jednou ze základních počátečních úvah bude, který ze základních pracovněprávních vztahů si zvolit. Volbu mezi pracovním poměrem a dohodami konanými mimo pracovní poměr zákoník práce neponechává čistě na libovůli účastníků pracovněprávních vztahů, stanoví jistá pravidla a omezení, která je nutno respektovat.

Zákoník práce obecně omezuje použití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v ustanovení § 74 odst. 1, podle kterého má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Od tohoto ustanovení není možné se odchýlit, protože je kogentní. Nicméně nestanoví žádná bližší pravidla či požadavky, kdy konkrétně je tedy povinnost zaměstnávat v pracovním poměru a kdy lze sáhnout po dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Starý zákoník práce byl v tomto ohledu podrobnější, neboť kromě obecného omezení obsahoval ustanovení, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr šlo použít jen výjimečně, a to ve dvou případech. Za prvé jestliže šlo o práci, jejíž pravidelný výkon nemohl zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné. Nový zákoník práce v tomto ohledu obsahuje ustanovení, že v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. To znamená, že pracovní dobu zaměstnavatel sice

rozvrhnout v dohodách konaných mimo pracovní poměr nemusí, ale může. I tak lze spatřovat v tomto ustanovení jakousi směrnicí, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je namíste použít v případě, že rozvrhnutí pracovní doby není účelné. To ovšem ale neznamená, že je použít nelze, pokud je rozvržení pracovní doby možné.

Druhou možností podle starého zákoníku práce, kdy použít dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr místo pracovního poměru, bylo, jestliže výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný. I když nový zákoník tuto pasáž výslovně nepřevzal, vyplývá podle mého názoru z obecného ustanovení v § 74 odst. 1. Protože jestliže má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, tak z toho a contrario plyne, že zajišťovat plnění svých úkolů jinak, než zaměstnanci v pracovním poměru a tedy za použití dohod konaných o pracích mimo pracovní poměr, může zaměstnavatel jen v tom případě, že pracovního poměru nelze účelně použít. Myslím si, že by bylo lepší tuto skutečnost v zákoníku zakotvit výslovně, protože by to napomohlo větší právní jistotě.

V následující části své práce se pokusím podrobně rozebrat jednotlivé rozdíly mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovním poměrem, které mohou sloužit účastníkům pracovněprávních vztahů jako pomůcka při volbě, zda je pro ně v daném konkrétním případě vhodnější uzavřít některou z dohod či pracovní poměr a zároveň poukážu na nutná omezení, která musí strany při své volbě respektovat. Na závěr se pokusím jednotlivé rozdíly shrnout a vyvodit z nich obecné závěry o použitelnosti dohod na jedné straně a pracovního poměru na straně druhé pro různé pracovní situace.

1 Formální náležitosti

Na dohodu o provedení práce, na rozdíl od dohody o pracovní činnosti i pracovní smlouvy, neklade zákoník práce žádné požadavky co do formy. Tato dohoda může být proto sjednaná jak písemně, tak ústně. Jinak je tomu u dohody o pracovní činnosti a pracovní smlouvy. V obou případech stanoví zákoník práce požadavek písemné formy. Pro dohodu o pracovní činnosti je uveden v § 76 odst. 4 zákoníku práce a pro pracovní smlouvu v § 34 odst. 3. Rozdílné jsou však důsledky nedodržení povinné formy. Ústní dohoda o pracovní činnosti je neplatná, zatímco ústní pracovní smlouva sice platná bude, ale vzhledem k tomu, že povinnost dodržení písemné formy je uložena zaměstnavateli, vyplynou mu z jejího porušení příslušné sankce (možnost pokuty).

Povinnost písemné formy je spojena s větší právní jistotou, a proto je z tohoto pohledu pro zaměstnance dohoda o provedení práce nejméně výhodná. Sankce neplatnosti ústní dohody o pracovní činnosti může vyvolávat značnou míru nejistoty, zejména v situaci, kdy zaměstnanec již na základě neplatné dohody o pracovní činnosti začal vykonávat práci. Zde je pak nutné soudní cestou v souladu s rozsudky R 19/1977³⁰ a 21 Cdo 2163/2004³¹ zkoumat, zda nevznikl mezi účastníky pracovní poměr. To však může vést opět k dlouhodobější nejistotě, které se zaměstnanec v případě pracovní smlouvy vyhne, neboť pokud je ústně uzavřena tato smlouva, postihován je podle zákona zaměstnavatel. Zde je tedy postavení zaměstnance nejjistější, i když i v tomto případě může nastat celá řada problémů a sporů co do obsahu ústní pracovní smlouvy.

³⁰ Viz: R 19/1977 na str. 52 a násl. této práce

³¹ Viz: 21 Cdo 2163/2004 str. 54 a násl. této práce

2 Rozsah práce

Jedním z nejvýznamnějších rozdílů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní smlouvy je rozsah práce, který lze na jejich základě vykonávat. V případě dohod je tento rozsah ve srovnání s pracovním poměrem ze zákona povinně omezen. To koresponduje s požadavkem § 74 odst. 1 zákoníku práce, aby zaměstnavatel zajišťoval plnění svých úkolů zaměstnanci zejména v pracovním poměru, a tedy aby byly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr používány pouze doplňkově, nikoli na práce, které je třeba vykonávat ve větším rozsahu.

3 Povinné náležitosti

Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti a pracovní smlouva se navzájem liší též požadavky na svůj obsah. Nejedná se v tomto případě čistě o rozdíl mezi dohodami na jedné straně a pracovní smlouvou na straně druhé.

Pro dohodu o provedení práce zákon žádné povinné obsahové náležitosti nestanoví. To samozřejmě neznamená, že v ní lze sjednat naprosto cokoliv. Je nutné aplikovat ustanovení týkající se všeobecné platnosti právních úkonů a nesjednat třeba výkon práce, jejíž provedení by bylo nemožné, v rozporu s dobrými mravy atd. Vzhledem k povaze vztahu touto dohodou založeným by měla patrně obsahovat vymezení práce, odměnu a rozsah práce.

Povinné obsahové náležitosti dohody o pracovní činnosti stanoví § 76 odst. 5 a jsou jimi sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Pro pracovní smlouvu jsou povinné obsahové náležitosti uvedeny v § 34 odst. 1 a jsou jimi druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

Pokud tedy srovnáme z tohoto hlediska dohodu o pracovní činnosti s pracovní smlouvou, vidíme, že:

- a) V dohodě o pracovní činnosti je třeba dohodnout sjednané práce, u pracovní smlouvy je oproti tomu použit výraz druh práce. Je tedy třeba zamyslet se nad tím, zda se jedná o to samé či nikoli. Použijeme-li výklad jazykový, plyne z něj podle mého názoru, že druh práce je obecnější pojem oproti pojmu sjednané práce a že v dohodě o pracovní činnosti je tedy třeba práci, která bude na jejím základě vykonávána, více konkretizovat. Pro tento výklad hovoří také skutečnost, že dohoda o pracovní činnosti má oproti pracovní smlouvě doplňkový charakter a je sjednávána na práce menšího rozsahu, které jsou zpravidla o něco konkrétnější než práce vykonávané v pracovním poměru. I tak je však rozdíl mezi oběma použitými výrazy podle mého názoru natolik nepatrný, že by neměl v praxi vyvolávat žádné aplikační problémy.
- b) Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat rozsah pracovní doby. V pracovní smlouvě tento rozsah být výslovně uveden nemusí, to však nevylučuje povinnosti a práva zaměstnavatele a zaměstnance v pracovním poměru vyplývající z části čtvrté zákoníku práce.
- c) Dohoda o pracovní činnosti musí též obsahovat dobu, na kterou se uzavírá. Nedodržení tohoto požadavku znamená, že dohoda neobsahuje všechny své povinné náležitosti a je tudíž neplatná³². Pokud doba, na kterou se uzavírá, nebude sjednaná v pracovní smlouvě, uplatní se fikce z § 39 odst. 1 zákoníku práce, tedy že pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou.
- d) Pracovní smlouva musí obsahovat místo výkonu práce. To je praktické zejména pro případné přeložení zaměstnance na jiné pracoviště bez jeho souhlasu. Zaměstnavatel totiž v souladu s § 43 odst. 1 může zaměstnance přeložit bez jeho souhlasu jen v rámci místa výkonu práce, které bylo sjednané v pracovní smlouvě. Dohoda o pracovní činnosti oproti tomu místo výkonu práce obsahovat nemusí, což znamená, že není-li

³² Viz: R 19/1977 na straně 52 a násl. této práce

v dohodě uvedeno, může zaměstnanec práci vykonávat kdekoli, tedy i doma, nevyplyvá-li z charakteru práce nutnost vykonávat ji někde jinde, a pro případné přeložení si musí zaměstnavatel vyžádat jeho souhlas vždy.

- e) Pracovní smlouva musí též na rozdíl od dohody o pracovní činnosti obsahovat den nástupu do práce. Sjednání tohoto dne je pro pracovní smlouvu důležité též pro určení, kdy pracovní poměr vznikl, což je podle § 36 odst. 1 dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce (popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance). To samozřejmě nabízí otázku, kdy vzniká pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti, popř. dohodou o provedení práce. Vzhledem k tomu, že ani jedna z dohod neobsahuje povinně den nástupu do práce, je třeba podle mého názoru brát za okamžik vzniku vztahu založeného některou z nich den, ke kterému byla sjednána, nebude-li v dohodě uvedeno jinak.

4 Rozvržení pracovní doby

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen zaměstnancům rozvrhnout pracovní dobu. Naproti tomu podle § 13 odst. 3 zákoníku práce má zaměstnanec v pracovním poměru právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Toto rozvržení však nemusí být uvedeno přímo v pracovní smlouvě.

Skutečnost, že zaměstnavatel nemá v dohodách povinnost pracovní dobu rozvrhnout, nelze chápat tak, že v nich pracovní doba rozvrhnout nelze. Pracovní doba v dohodách rozvržena být může, není však povinností zaměstnavatele tak učinit. To je projevem značné smluvní volnosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato skutečnost může být také významnou okolností při rozhodování účastníků, zda mezi sebou uzavřou pracovní smlouvu či některou z dohod.

5 Překážky v práci na straně zaměstnance

Úprava překážek v práci na straně zaměstnance je v zákoníku práce obsažena v § 191 až § 206. Tyto překážky se dělí na důležité osobní překážky a na překážky z důvodu obecného zájmu. Na pracovní poměr se vztahuje úprava překážek v práci na straně zaměstnance celá. V případě dohody o provedení práce naopak nemůže zaměstnanec uplatňovat vůbec žádné překážky v práci na straně zaměstnance. U dohody o pracovní činnosti je situace složitější. Zaměstnanec zde má vždy nárok na důležité osobní překážky podle § 191 až § 198 a § 206, jako je např. pracovní neschopnost nebo doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Tento nárok vyplývá zaměstnanci přímo ze zákona. Zároveň ještě lze v dohodě o pracovní činnosti sjednat právo na jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199. Zákoník práce však již pro zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti nestanoví právo na překážky v práci z důvodu obecného zájmu, kterými jsou zejména výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti a jiné úkony v obecném zájmu, které tak zůstávají pouze pro pracovní poměr.

6 Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba a doba odpočinku je pro pracovní poměr upravena v části čtvrté zákoníku práce. Zde jsou stanovená podrobná pravidla, co se rozumí pracovní dobou, dobou odpočinku, pracovní pohotovostí, prací přesčas apod., zásady rozvržení pracovní doby, nároky zaměstnance na odpočinek atd. Tato ustanovení se nevztahují na zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť tak stanoví § 77 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. S ohledem na účel dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by takováto podrobná pravidla ani nebyla namístě, neboť jedním ze základních znaků dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

je, že mají účastníci z hlediska pracovní doby značnou smluvní volnost.

V dohodě o pracovní činnosti může být ještě sjednáno, nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele stanoveno právo zaměstnance na dovolenou, ale jedině za podmínek uvedených v části deváté zákoníku práce, tedy za podmínek shodných pro pracovní poměr.

7 Způsob skončení pracovněprávního vztahu

Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti a pracovní smlouva se do sebe liší dále způsobem, jakým je možné je zrušit. Rozdílná úprava v této oblasti představuje v praxi jedno z nejvýznamnějších vodítek pro rozhodování účastníků pracovněprávních vztahů, zda mezi sebou uzavřou některou z dohod nebo pracovní poměr.

Jakými způsoby lze ukončit právní vztah založený dohodami bylo podrobně popsáno výše³³. Pracovní poměr lze podle § 48 odst. 1 zákoníku práce rozvázat pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. I když to není výslovně uvedeno v § 48 odst. 1, lze pracovní poměr zrušit též odstoupením. To vyplývá z ustanovení § 36 odst. 2. Specifická pravidla platí dále v případě tzv. hromadného propouštění a skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu.

7.1 Dohoda stran

Dohodou stran lze ukončit všechny tři typy základních pracovněprávních vztahů. Dohodou končí pracovněprávní vztah k sjednanému dni. Pro případ dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nestanoví zákon žádné formální podmínky, může mít tedy písemnou i ústní formu. Pro dohodu o pracovní činnosti je pouze stanoveno, že je v ní nutno uvést den, ke kterému vztah končí, což ale stejně vyplývá z podstaty tohoto

³³ Viz: str. 17 a násl. a str. 29 a násl. této práce

způsobu zrušení. Pracovní poměr oproti dohodám klade požadavek na formu, která musí být písemná, a na obsah, který musí v případě, požaduje-li to zaměstnanec, zahrnovat důvody rozvázání pracovního poměru.

Z výše uvedeného je tedy patrné, že i v případě způsobu zrušení dohodou, který se na první pohled může zdát shodný pro všechny tři typy základních pracovněprávních vztahů, existují rozdíly, spočívající v posílení právní ochrany slabší strany pracovního poměru, tedy zaměstnance.

7.2 Výpověď

U dohody o provedení práce je nutné na rozdíl od dohody o pracovní činnosti i pracovního poměru možnost výpovědi sjednat, jinak dohodu tímto způsobem zrušit nelze. Zároveň bude nutné dohodnout si též podrobnosti, tedy zejména výpovědní důvody a výpovědní dobu. Vše je zde tedy ponecháno na dohodě stran.

V případě výpovědi u dohody o pracovní činnosti a pracovního poměru je vše naopak upraveno kogentně přímo zákoníkem práce. Mezi výpovědi z obou institutů jsou ale značné rozdíly.

První z nich se týká výpovědních důvodů. V případě dohody o pracovní činnosti lze dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu, což platí jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Pro pracovní poměr platí, že zaměstnanec může také dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu, zaměstnavatel však smí dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně uvedených v § 52 zákoníku práce. Tento výčet je taxativní a nelze ho proto nijak rozšiřovat. Dále pro výpověď danou zaměstnavatelem platí, že v ní musí její důvod skutkově vymezit, a to tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, což je sankcionováno neplatností výpovědi. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Dalším rozdílem mezi výpovědí z dohody o pracovní činnosti a pracovního poměru je délka výpovědní lhůty a její běh. V případě výpovědi z dohody o pracovní činnosti činí výpovědní lhůta 15 dní a počíná běžet dnem, kdy byla doručena druhému účastníku. U výpovědi z pracovního poměru činí výpovědní lhůta minimálně 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Pokud tedy účastník doručí výpověď druhému účastníkovi kupř. 1. ledna, počne výpovědní lhůta běžet až 1. února a skončí za normálních okolností 31. března, tedy za čtvrt roku po podání výpovědi. Rozdíl oproti výpovědi z dohody o pracovní činnosti je tedy opravdu markantní. Pokud se navíc zaměstnanec, který pracoval v pracovním poměru, během výpovědní doby dostane do ochranné doby, běh výpovědní doby se přeruší až do doby, než ochranná doba skončí. Přerušeni běhu výpovědní lhůty ochrannou dobou se týká jen pracovního poměru a souvisí se zákazem výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci v ochranné době. Co se rozumí ochrannou dobou, uvádí § 53 odst. 1 zákoníku práce, výjimky ze zákazu výpovědi zaměstnanci v ochranné době pak stanoví § 54 zákoníku práce.

V neposlední řadě se výpověď z pracovního poměru liší od výpovědi z dohody o pracovní činnosti požadavkem na její formu. § 50 odst. 1 zákoníku práce stanoví pro výpověď z pracovního poměru požadavek písemné formy pod sankcí její neplatnosti, a to relativní, pro výpověď z dohody o pracovní činnosti zákoník práce požadavek na její formu nestanoví, lze ji tedy podat písemně i ústně³⁴.

7.3 Okamžité zrušení

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr i pracovní poměr lze též zrušit okamžitě. Přesto pro všechny tři instituty neplatí stejná pravidla. Dohody o pracích konaných

³⁴ Viz: R 40/1973 na str. 52 této práce

mimo pracovní poměr lze totiž okamžitě zrušit jen v tom případě, že je v nich tato možnost sjednána. Pro pracovní poměr toto pravidlo neplatí a lze ho okamžitě zrušit přímo ze zákona.

Co se týče důvodů okamžitého zrušení, není v případě dohody o provedení práce v zákoně nic bližšího stanoveno, bude tedy nutné podrobnosti sjednat přímo v dohodě. V dohodě o pracovní činnosti lze sjednat jen takové důvody okamžitého zrušení, pro které lze zrušit pracovní poměr. Z formulace ustanovení § 76 odst. 6 věta poslední vyplývá, že v ní není nutné sjednat možnost okamžitého zrušení pro všechny z důvodů, pro které se ruší pracovní poměr, nýbrž že lze zvolit třeba jen některé z nich.

Důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, se dělí na ty, pro které ho může okamžitě zrušit zaměstnavatel (§ 55 odst. 1 zákoníku práce, s výjimkou uvedenou v odstavci druhém), a na ty, pro které může ho okamžitě zrušit zaměstnanec (§ 56 odst. 1 zákoníku práce). Pro uplatnění důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru pak platí ještě některá časová i jiná omezení uvedená v § 57n zákoníku práce. Platí, že okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným (což na rozdíl od výpovědi platí i pro zaměstnance), a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, a to vše pod sankcí neplatnosti okamžitého zrušení. Uvedené důvody také nelze dodatečně měnit.

Z hlediska okamžitého zrušení požívají tedy větší ochrany dohody o pracích konaných mimo pracovní, protože se v nich tato možnost musí sjednat. Vzhledem ale k úpravě výpovědi z těchto dohod se nejedná o rozdíl nijak zásadní.

7.4 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele

V případě, že zaměstnanec zemře, končí pracovněprávní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr i pracovní smlouvou, přičemž platí pro všechny tři základní pracovněprávní vztahy stejná úprava.

Shodně je pro všechny tři vztahy upravena i situace, kdy zemře zaměstnavatel. Zde platí, že pracovněprávní vztah taktéž zaniká, s výjimkou pokračování živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona.

7.5 Odstoupení

Pro pracovní smlouvu zákoník práce uvádí výslovně možnost odstoupení ve svém § 36 odst. 2, kde stanoví, že zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit, jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne zaměstnavatele o této překážce neuvědomí. Pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr žádná úprava odstoupení v současné době není. Z hlediska možnosti odstoupení je tedy pracovní smlouva oproti dohodám výhodnější pro zaměstnavatele a naopak méně výhodná pro zaměstnance.

7.6 Uplynutí doby

Pokud byly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo pracovní poměr uzavřeny na dobu určitou, končí pracovněprávní vztah jimi založený uplynutím doby, na kterou byly sjednány. Tento způsob skončení je shodný pro všechny tři instituty.

7.7 Splnění úkolu

Splnění úkolu je způsob ukončení pracovněprávního vztahu, který se vyskytuje pouze u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. To je dáno tím, že u těchto dohod lze sjednat pracovní úkol individuálně, takže když je splněn, není důvod,

aby pracovněprávní vztah dále pokračoval. U pracovního poměru lze sjednat pracovní úkol pouze druhově, a proto jeho skončení splněním úkolu není možné.

7.8 Zrušení ve zkušební době

Zrušení ve zkušební době je možné pouze v případě pracovního poměru, protože pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se zkušební doba nesjednává. Ve zkušební době může zrušit pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Pracovní poměr pak končí okamžitě. Zkušební doba by byla pro dohody o pracovní činnosti zbytečná s ohledem na způsoby, jakými je lze zrušit. Proto možnost okamžitého zrušení ve zkušební době podle mne nepředstavuje žádnou významnou výhodu či nevýhodu pracovního poměru oproti dohodám.

7.9 Hromadné propouštění

Pro pracovní poměr je upraveno ještě hromadné propouštění, kde platí odlišná pravidla pro skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Hromadné propouštění upravuje zákoník práce v § 62 až § 64.

7.10 Rozhodnutí příslušného orgánu

Tento případ skončení se vyskytuje opět pouze u pracovního poměru a v praxi se jedná o situace ojedinělé, neboť se týkají pouze cizinců nebo osob bez státní příslušnosti.

8 Odstupné

Pokud zaměstnanec vykonával práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nenáleží mu ze zákona v případě skončení pracovněprávního vztahu odstupné. Tento nárok výslovně vylučuje § 77 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnancům v pracovním poměru naopak odstupné náleží, za

podmínek a pravidel uvedených v § 67 a § 68. § 67 odst. 1 stanoví podmínky, při jejichž splnění náleží zaměstnanci odstupné. Jedná se o případy, kdy je pracovní poměr ukončen výpovědí z určitých důvodů nebo dohodou z těchto důvodů. Výpovědní důvody jsou rozděleny podle výše odstupného, které zaměstnanci připadne. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru. Nárok na odstupné je pro zaměstnance bezesporu výhodou pracovního poměru oproti dohodám konaným mimo pracovní poměr a pro zaměstnavatele naopak nevýhodou.

9 Odměňování

Mezi hlavní rozdíly mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovním poměrem patří i způsob odměňování. Práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se odměňují odměnou z dohod, zatímco zaměstnancům v pracovním poměru náleží buď mzda, nebo plat.

Odměna z dohod je specifická forma odměny za práci, která není ani mzdou, ani platem. Odměna za vykonanou práci je smluvní. Strukturu sjednaných odměn a jejich formu však žádný pracovněprávní předpis nestanoví a ponechává v této věci značnou smluvní volnost účastníkům pracovněprávního vztahu.

Plat se poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru, kteří jsou zaměstnaní u zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 109 odst. 3, tedy u státu, územních samosprávných celků, státních fondů, určitých příspěvkových organizací a školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. Z této skupiny jsou vyloučeni občané cizích států s místem výkonu práce mimo Českou republiku. Ostatním zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru, náleží za vykonanou práci mzda.

Rozdílem mezi odměnou z dohod, mzdou a platem je především míra smluvní volnosti. Jedinými omezeními pro odměnu

z dohod jsou minimální mzda a požadavek rovnosti, tedy aby za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty příslušela všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná odměna z dohody. Tyto dva základní zákonné požadavky se vztahují ale i na mzdu a plat, pro které platí mnohem více pravidel. I přesto, že zákoník práce preferuje v případě mzdy smluvní princip, nejsou pravidla pro mzdu zdaleka tak volná jako pro odměnu z dohod. Nejprísnější právní úprava náleží platu, který není předmětem smluvního ujednání a i prostor v tomto směru pro kolektivní smlouvu i vnitřní platový předpis je velice omezený. Pro výši platu platí pravidla týkající se platových tříd a tarifů.

Zajímavým rozdílem v odměňování zaměstnanců mezi dohodou o provedení práce na jedné straně a dohodou o pracovní činnosti a pracovním poměrem na straně druhé je, že při nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy podle části šesté hlavy druhé občanského soudního řádu, lze tímto způsobem postihnout příjem povinného, který je mzdou, platem i odměnou z dohody o pracovní činnosti, nicméně ve výčtu uvedeném v § 299 odst. 1 občanského soudního řádu není uvedena dohoda o provedení práce. K tomuto řešení vedla zákonodárce patrně skutečnost, že příjem z této dohody vzhledem k jejímu omezenému rozsahu nebude často nijak vysoký. Podle mého názoru se jedná o řešení značně nevhodné, zejména proto, že výkonem rozhodnutí lze postihnout např. i podporu v nezaměstnanosti či stipendium, což jsou podle mne příjmy pro výkon rozhodnutí daleko nevhodnější než je odměna z dohody o provedení práce.

10 Účast na sociálním a zdravotním pojištění a jeho daňové dopady

Dohoda o provedení práce se od dohody o pracovní činnosti a pracovního poměru liší tím, že nezakládá povinnost odvádět z výdělku sociální ani zdravotní pojištění. Dohoda o pracovní

činnosti tuto povinnost většinou zakládá³⁵, pracovní poměr ji zakládá vždy.

Sociální pojištění se skládá ze tří částí, kterými jsou nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období. Výpočet vyměřovacího základu je uveden v § 5n zákona č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnanců činí sazba sociálního pojištění 8%, z toho 1,1% je na nemocenské pojištění, 6,5% na důchodové pojištění a 0,4% na státní politiku zaměstnanosti. Pro zaměstnavatele pak činí sazba sociálního pojištění 26%, z toho 3,3% je na nemocenské pojištění, 21,5% na důchodové pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti. Výše zdravotního pojištění se také stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu, přičemž sazba zdravotního pojištění je 13,5%, z čehož zaměstnanec odvádí 4,5% a zaměstnavatel 9%. Zaměstnanec se tak na svém sociálním a zdravotním pojištění podílí přibližně jednou čtvrtinou.

Skutečnost, zda je z výdělku odváděno sociální a zdravotní pojištění má pro zaměstnance navíc výrazný dopad ještě v daňové oblasti. Pokud je pojištění odváděno, tvoří základ daně tzv. „superhrubá mzda,“ která představuje navýšení daňového základu o 35% oproti situaci, kdy toto pojištění odváděno není a základ daně tak tvoří pouze mzda „hrubá.“

V případě, že z výdělku z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není odváděno zdravotní pojištění, se však o toto pojištění musí postarat zaměstnanec sám. Pokud nemá jiného zaměstnavatele nebo není-li osobou samostatně výdělečně činnou nebo osobou, za kterou je plátcem zdravotního pojištění stát, považuje se za tzv. osobu bez zdanitelných příjmů, pro kterou je v současné době stanovena minimální výše měsíčního pojistného na 1 080 Kč. Tato částka odpovídá z pohledu

³⁵ Viz: str. 33 a násl. této práce.

zaměstnanec situaci, kdy má měsíční příjem podléhající povinnosti odvodu zdravotního pojištění 24 000 Kč hrubého. Pokud tedy zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce nemá jiný příjem, ze kterého by odváděl zdravotní pojištění, ani za něj toto pojištění neplatí stát, je pro něj čistě z tohoto hlediska dohoda o provedení práce nevýhodná, pokud z ní nemá průměrný měsíční výdělek alespoň 24 000 Kč.

Pro zaměstnavatele jsou z hlediska povinnosti platit sociální a zdravotní pojištění za své zaměstnance jednoznačně „nejvýhodnější“ ti zaměstnanci, kteří pracují na základě dohody o provedení práce, neboť je výkon jejich práce vyjde „levněji“, než kdyby pro ně tu samou práci vykonával zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvy.

Pro zaměstnance je posouzení výhod a nevýhod toho kterého řešení již složitější. Na jednu stranu je pro ně výhodnější, pokud pracují na základě dohody o provedení práce, kde neodvádějí pojištění a mají výrazně nižší základ daně a jejich čistá odměna je pak vyšší, než kdyby pojištění odváděli. Na stranu druhou ale v případě nemoci nemají nárok na nemocenské a navíc zaměstnanci, kteří pracovali většinu života na základě dohody o provedení práce, nemusí při dosažení důchodového věku splňovat podmínky pro vznik nároku na starobní důchod, i když by jejich příjem v dohodách o provedení práce byl vysoký.

Proto je pro zaměstnance dohoda o provedení práce výhodná v případě, že kromě ní mají ještě jinou výdělečnou činnost, ze které jim povinnost platit sociální pojištění vyplývá. Pokud tomu tak není, mají zaměstnanci ještě jednu možnost. Mohou se totiž na důchodovém pojištění za určitých podmínek účastnit dobrovolně. Tuto možnost přiznává zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v § 6. Pokud ale zaměstnanec nespadá do výčtu osob uvedeného v prvním odstavci, může se tímto způsobem na důchodovém pojištění podílet jen po dobu deseti let.

Dohoda o provedení práce se mi tedy jeví ze sociálního hlediska výhodná pro zaměstnavatele a pro zaměstnance, kteří mají ještě jinou výdělečnou činnost, ze které odvádějí sociální pojištění. Pro ostatní zaměstnance mi z tohoto hlediska připadá výhodnější dohoda o pracovní činnosti a pracovní poměr.

11 Shrnutí

Z výše uvedeného srovnání můžeme vyvodit následující obecné závěry:

1. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají doplňkový charakter, jsou určeny pro vedlejší pracovní činnost, na rozdíl od pracovního poměru.
2. Rozsah výkonu práce na základě dohod je oproti pracovnímu poměru omezen, což souvisí s jejich doplňkovým charakterem.
3. Míra organizační podřízenosti zaměstnance zaměstnávajícímu subjektu je v případě dohod výrazně menší než u pracovního poměru, což je dáno zejména skutečností, že zaměstnanec většinou nemá rozvrženou pracovní dobu ani předepsané místo výkonu práce.
4. Pro dohody je typická velká smluvní volnost, která je výraznější v případě dohody o provedení práce. Pracovní poměr se takové smluvní volnosti netěší, což je patrné např. když srovnáme způsob sjednávání odměny v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr na straně jedné a platu v pracovním poměru na straně druhé.
5. V důsledku velké smluvní volnosti je v dohodách oslabena ochrana zaměstnance, kterého v případě pracovního poměru zákoník práce chrání jakožto slabší smluvní stranu.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou vhodné pro vedlejší pracovní činnost, zatímco pracovní poměr je vhodný pro pracovní činnost hlavní. Práce vykonávané na

základě dohod by neměly být hlavní zdrojem obživy zaměstnance. Proto není nutné chránit slabší smluvní stranu, tedy zaměstnance, tak výrazně jako v případě pracovního poměru a účastníci se tak mohou při sjednávání pracovněprávního vztahu těšit větší smluvní volnosti, což může být výhodné pro obě strany.

Pro zaměstnavatele jsou dohody výhodné zejména proto, že pokud už zaměstnance nechce nedále zaměstnávat, má mnohem snazší možnost zrušení pracovněprávního vztahu než u pracovního poměru. V případě dohody o provedení práce navíc nemusí za zaměstnance odvádět sociální pojištění, čímž mu přijde výkon jeho práce „levněji“, než kdyby ji vykonával zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti či pracovní smlouvy.

Pro zaměstnance jsou dohody výhodné proto, že při výkonu práce není organizačně tolik podřízen svému zaměstnavateli jako v případě pracovního poměru. Kromě toho je i pro zaměstnance často výhodná skutečnost, že v případě dohody o provedení práce v důsledku neplacení sociálního pojištění dostane více peněz za vykonanou práci. Pokud by si ale zaměstnanec tímto způsobem vydělával převážnou část života, mohla by se tato skutečnost ukázat spíše jako nevýhodná, neboť by nemusel v důchodovém věku splňovat nároky na přiznání starobního důchodu. Nevýhodou dohod pro zaměstnance oproti pracovnímu poměru je pak zejména slabší ochrana jeho postavení a s ní spojený nedostatek jistoty.

Z hlediska platné právní úpravy je však pro účastníky pracovněprávních vztahů v podstatě jediným vodítek a zároveň i jediným omezením pro použití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo a pracovního poměru § 74 odst. 1 zákoníku práce. Jeho formulace, že „zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru,“ je však pro potřeby praxe naprosto nedostačující. Jak jsem již uvedla na začátku této části své práce, byl podle mého názoru starý

zákoník práce v této otázce o něco důslednější. Účastníci se nyní musí zabývat otázkou, zda je v dané konkrétní situaci vhodné použít dohody či ne, přičemž ale nikde není upraveno, za jakých okolností není nutné sjednávat pracovní poměr. S jistotou lze říci snad jen to, že dohody nelze použít na práce, které by svým rozsahem přesahovaly zákonem omezený rozsah dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a na tyto situace se musí tedy použít pracovní poměr. Dále pak v souladu s ustanovením § 74 odst. 2 zákoníku práce lze použít pro změnu pouze dohod pro situace, kdy z povahy práce nelze nebo není účelné rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Ve všech ostatních situacích je volba mezi dohodami a pracovním poměrem vlastně ponechána na libovůli stran, což vzhledem ke slabší ochraně zaměstnance v případě dohod ubírá pracovnímu právu jako takovému na jeho ochranné funkci. Použitelným vodítkem pak v praxi bývají jednotlivé rozdíly mezi dohodami a pracovním poměrem, resp. jejich výhody či nevýhody, jak jsem je podrobně uvedla výše, což je stav vzhledem k současné právní úpravě nežádoucí.

Řešením této situace by de lege ferenda byly dvě víceméně protichůdné možnosti. Buď by se použití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uvolnilo zcela a neexistovalo by pro jejich použití ani toto vágní omezení, jak je formulováno v § 74 odst. 1 zákoníku práce, anebo by se naopak upřesnily pravidla pro použití dohod oproti pracovnímu poměru. Řešení první se mi jeví jako nevhodné, vzhledem k tomu, že na základě dohody o pracovní činnosti lze vykonávat práci v rozsahu až poloviny stanovené týdenní pracovní doby a tyto zaměstnanci by pak zároveň požívali velmi malé ochrany a nemuseli by např. mít nárok ani na dovolenou apod. Přikláním se k řešení opačnému, a sice přesněji stanovit pravidla pro používání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kupř. obdobně jako tomu bylo ve starém zákoníku práce.

IV. Smlouva o dílo

1 Občanskoprávní smlouva o dílo

Pokud fyzická osoba nebude pro jinou fyzickou či právnickou osobu vykonávat práci formou závislé práce, definované v § 2 odst. 4 zákoníku práce, lze zvolit občanskoprávní smlouvu o díle (§ 631n občanského zákoníku). Smlouvou o dílo se zavazuje ten, komu bylo dílo zadáno (zhotovitel díla), že je za sjednanou cenu provede na své nebezpečí a druhá strana (objednatel díla) se zavazuje, že za ně zaplatí zhotoviteli díla sjednanou cenu. Předmětem smlouvy je dílo, které má být zhotoveno a zapláceno, přičemž vyhotovení díla jde na vrub zhotovitele. Není rozhodující, zda materiál, podklady, či výrobní zařízení (nástroje) dodá objednatel či zhotovitel díla; rozhodující je jen vyhotovení objednaného díla. Pokud zhotovitel dodá materiál a výrobní zařízení, nejde o smlouvu kupní, cena materiálu či amortizace výrobního zařízení se započítá do odměny za dílo. Rozhodující je dodaná práce - dílo. Dílo se může týkat činnosti fyzické i psychické, včetně autorského díla. Podstatnými náležitostmi smlouvy o dílo je určení díla, úplatnost smlouvy a provádění díla na nebezpečí zhotovitele³⁶.

2 Obchodněprávní smlouva o dílo

Kromě občanského zákoníku je smlouva o dílo upravena též v obchodním zákoníku (§ 536n). Tato úprava je komplexní, nelze proto použít subsidiárně úpravu smlouvy o dílo v občanském zákoníku. Podle § 536 lze smlouvu o dílo vymezit jako dohodu, kterou se jedna strana (zhotovitel) zavazuje provést určité dílo a druhá strana (objednatel) se zavazuje zaplatit cenu za jeho provedení. Dílem se rozumí určitá činnost, která má

³⁶ Podrobněji viz: Knappová, Marta, Švestka, Jiří, Dvořák, Jan a kol. Občanské právo hmotné 2. 4. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005, str. 208 a násl.

hmotně zachycený výsledek (předmět díla), tedy zhotovení, montáž, údržba, oprava nebo úprava určité věci nebo její části, nebo jiná činnost, pokud má hmotně zachycený výsledek (např. vypracování odborného písemného posudku). Podstatnými náležitostmi obchodněprávní smlouvy o dílo je závazek zhotovitele provést dílo, vymezení díla, popř. jeho předmětu, závazek objednatele zaplatit cenu za provedení díla a určení ceny nebo způsobu jejího určení.³⁷

Aby se smlouva o dílo řídila obchodním zákoníkem, museli by být obě strany buď podnikatelé a smlouva by se musela týkat jejich podnikatelské činnosti nebo by si strany mohly pro smlouvu o dílo sjednat režim obchodního zákoníku dobrovolně (§ 262 obchodního zákoníku).

3 Srovnání smluv o dílo s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr i pracovním poměrem

Mezi úpravou smlouvy o dílo v občanském a obchodním zákoníku jsou rozdíly, jejichž rozbor by přesáhl cíl této práce. Proto se pokusím smlouvu o dílo se základními pracovněprávními vztahy srovnat v jejich obecných rysech, které jsou společné pro obě úpravy. Jako kritéria srovnání jsem zvolila ty otázky, které mi připadají, že odlišují smlouvu o dílo od základních pracovněprávních vztahů nejvíce.

3.1 Předmět závazku

Od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i smlouvy pracovní se smlouva o dílo odlišuje tím, že předmětem závazku je výsledek činnosti, nikoliv činnost sama.

3.2 Neexistence organizační podřízenosti

Činnost vedoucí k provedení díla uskutečňuje jeho zhotovitel samostatně. Neexistuje zde tedy organizační

³⁷ Podrobněji viz: Plíva, Stanislav. Obchodní závazkové vztahy. 1. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2006, str. 228 a násl.

podřízenost zaměstnance vůči zaměstnavateli, jako je tomu u smlouvy pracovní a, i když ve slabší míře, také u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na povaze smlouvy o dílo nic nemění skutečnost, že si objednatel díla dojednal ve smlouvě právo kontrolovat, zda je dílo prováděno řádně. Tuto kontrolu nelze považovat za projev organizační podřízenosti. Na povaze pracovněprávní smlouvy pro změnu nic nemění, jestliže výsledek práce má vliv na výši mzdy či odměny.

3.3 Odměna za práci

Smlouva o dílo se od základních pracovněprávních vztahů liší způsobem, jakým je zhotovitel za své dílo odměněn. Cena díla nemusí být ve smlouvě přímo uvedena, postačí, je-li uveden způsob, jakým bude stanovena. Může být určena také pomocí cenových předpisů nebo podle rozpočtu. Základním rozdílem od pracovněprávních vztahů je, že pro smlouvu o dílo neexistuje žádné omezení minimální ceny. I v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde je odměna sjednávána na smluvním principu, je nutno respektovat minimální mzdu a zákaz diskriminace, tedy aby různí zaměstnanci dostali stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. V případě smlouvy o dílo je cena čistě tržní. Pouze v případě, že by ze smlouvy ani z cenových předpisů cena nešla určit, je objednatel povinen zaplatit cenu přiměřenou. Její výši pak stanoví v případném sporu soud.

3.4 Odpovědnost za škodu

Způsobil-li zhotovitel díla svým počínáním objednateli škodu, je povinen ji nahradit v plné výši. Nahrazovat při tom bude nejen škodu skutečnou, ale též ušlý zisk. Odpovědnost za škodu s ním poměrně ponese objednatel pouze v případě, kdy se na vzniku škody nějakým způsobem podílel. Pokud by ji zavinil zcela, neponese ji pak zhotovitel vůbec.

V pracovněprávních vztazích je v případě škody způsobené zaměstnancem nutné nejprve rozlišovat, zda se bude její náhrada řídit zákoníkem práce nebo zákoníkem občanským. Pokud byla škoda způsobena v souvislosti s plněním úkolů vyplývajících z pracovněprávního vztahu, jedná se o odpovědnost pracovněprávní. Pokud zaměstnanec z plnění úkolů vybočil, bude odpovídat podle občanského zákoníku³⁸. U pracovněprávní odpovědnosti je pro výši náhrady škody způsobené zaměstnancem nutné rozlišovat, zda byla škoda způsobena úmyslně či z nebalosti. V prvním případě hradí zaměstnanec škodu skutečnou a zaměstnavatel po něm může požadovat též náhradu ušlého zisku. Místo náhrady skutečné škody v penězích ji může zaměstnanec též odčinit navrácením v předešlý stav. Pokud však byla škoda zaměstnancem způsobena neúmyslně, je výše jeho odpovědnosti limitována s ohledem na výši jeho příjmu, a to tak, že nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Ať už je škoda způsobená úmyslně či ne, platí v obou případech stejně jako u smlouvy o dílo, že pokud se na vzniku škody částečně podílel zaměstnavatel, nese odpovědnost spolu se zaměstnancem.

3.5 Nebezpečí škody na věci

S otázkou odpovědnosti za škodu souvisí otázka, kdo odpovídá za škodu, která nebyla způsobena ani zhotovitelem, resp. zaměstnancem, ani objednatel, resp. zaměstnavatelem. Jedná se o škodu spočívající zejména v poškození, ztrátě nebo zničení věci, na které zhotovitel či zaměstnanec pracuje.

V případě smlouvy o dílo platí, že, zjednodušeně řečeno, nese základně nebezpečí škody na věci zhotovitel až do momentu, kdy věc předá objednateli, resp. mu umožní s věcí nakládat. Některé výjimky z tohoto stanoví zejména obchodní zákoník. Smluvní strany si při dodržení určitých podmínek

³⁸ Viz: R 27/1980 na str. 49 a násl. této práce

stanovených zákonem mohou také sjednat, že nebezpečí škody přejde na objednatele již dříve (v občanskoprávní smlouvě o dílo se tak může stát však jen současně s přechodem vlastnického práva).

Podle zákoníku práce (§ 250n) je naopak odpovědnost zaměstnance vždy subjektivní, což znamená, že zaměstnanec nemůže nikdy odpovídat za škodu, kterou nezavinil, ať již úmyslně nebo alespoň nedbalostně. Zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem uzavřít žádnou dohodu či smlouvu, na jejímž základě by zaměstnanec odpovídal na principu objektivní odpovědnosti, tedy odpovědnosti bez ohledu na zavinění.

3.6 Shrnutí

Ze všech tří základních pracovněprávních vztahů má ke smlouvě o dílo nejbližší dohoda o provedení práce, což je patrné nejvíce za situace, kdy je pracovní úkol v dohodě sjednán individuálně. Základním rozlišovacím znakem a kritériem pro volbu, zda vykonávat práci na základě smlouvy o dílo nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či pracovního poměru, je povaha práce, která bude vykonávána. Pokud vykazuje znaky práce závislé tak, jak je definována v § 2 odst. 4 zákoníku práce, není možné ji vykonávat na základě občanskoprávní ani obchodněprávní smlouvy o dílo, protože by se jednalo o obcházení zákoníku práce.

V praxi bude posouzení této otázky někdy dosti citlivé, neboť nemusí být vždy na první pohled jasné, zda má daná práce charakter práce závislé či nikoliv. Pro zaměstnavatele je pak bezesporu nejvýhodnější, když je pro něj práce vykonávaná na základě smlouvy o dílo, protože zhotovitel díla nepožívá žádnou ochranu jakožto slabší smluvní strana jako zaměstnanec, není třeba řešit otázku dovolené, překážek v práci na straně zaměstnance apod., i případná odpovědnost je pro zhotovitele díla vyšší než pro zaměstnance. V praxi se pak může stávat, že zaměstnavatel, resp. objednatel bude prosazovat výkon práce na

základě smlouvy o dílo a zhotovitel, který je podle mého názoru často také slabší smluvní stranou, bude mít pak na výběr buď smlouvu o dílo, která pro něj není zdaleka tak výhodná jako dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo nic.

Otázkou je, jak tuto situaci řešit. Jediným vodítkem, které obsahuje rozlišení mezi použitím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a smlouvou o dílo, je podle mne již zmíněný § 2 odst. 4 zákoníku práce. I když se jedná podle mého názoru o definici dostatečně jasnou, stává se v praxi, že jí laická i odborná veřejnost nerozumí nebo rozumět nechce. Proto bych navrhovala, spíše než měnit a vylepšovat právní úpravu vlastního rozlišení, zavést lepší systém kontroly zaměstnavatelů, zda zaměstnávají své zaměstnance způsobem, jakým mají, anebo zda náhodou neobcházejí zákoník práce. Tato kontrola by se pak samozřejmě netýkala pouze zjišťování smlouvy o dílo oproti pracovněprávním vztahům, ale též dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na jedné straně a pracovního poměru na straně druhé.

V. Právní úprava doplňkových forem zaměstnávání v zemích Evropské unie

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou z mezinárodněprávního hlediska institutem vzácným, protože se vyskytují pouze v právním řádu České a Slovenské republiky. Potřeba výkonu práce menšího rozsahu však přirozeně vyvstává ve všech státech Evropské unie, které pak tuto otázku řeší rozdílně od našeho právního řádu.

Doplňkové formy zaměstnávání jsou ve státech EU řešeny pomocí pracovních poměrů na kratší pracovní dobu. Tyto pracovní poměry nevykazují standardní znaky. Odlišnosti právní úpravy se v jednotlivých státech liší, vždy jsou ale projevem snahy přizpůsobit se potřebám vyplývajícím z podstaty výkonu prací doplňkového charakteru.

Menší rozsah práce a její nárazovost mají za následek, že se tyto pracovní poměry vyznačují flexibilní pracovní dobou. V celé řadě prací není přesné stanovení pracovní doby ani z jejich podstaty dost dobře možné. Proto bývá zvolena flexibilní pracovní doba, která pak musí kupř. v součtu za určité období dosáhnout příslušné délky anebo je zaměstnanci vyplácena mzda úkolová.

Kromě menšího rozsahu pracovní doby bývá nejtypičtějším znakem těchto pracovních poměrů zjednodušení způsobu, jakým se pracovněprávní vztah končí. Vzhledem k tomu, že vedlejší činnost nebývá a ani by neměla být hlavním zdrojem příjmu zaměstnance či hlavní pracovní silou pro zaměstnavatele, není nutné aplikovat přísnější pravidla pro skončení pracovněprávního vztahu.

Další odlišností bývá skutečnost, že zaměstnanci nemají často takové sociální jistoty, jako v pracovním poměru „standardním“. Jedná se zejména o absenci platby zdravotního a sociálního pojištění se všemi jeho dopady. Zaměstnancům pak nevzniká nárok na příspěvky v nemoci, mateřství apod.

Přes odlišnosti právních kultur musejí státy EU respektovat požadavky na ně kladené právem komunitárním i mezinárodním. Nejdůležitějším pramenem je v tomto ohledu směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, která ukládá členským státům povinnost souladu právního řádu s Rámcovou dohodou o částečném pracovním úvazku uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS dne 6. června 1997. Souladu s Rámcovou dohodou byly členské státy povinny dosáhnout do 20. ledna 2000.

Účelem Rámcové dohody je přispět k obecné strategii zaměstnanosti členských států. Důvodem pro její přijetí byla skutečnost, jak je uvedeno v preambuli, že částečný úvazek měl v nedávných letech významný dopad na zaměstnanost a potřeba zajistit v této oblasti platnost základních zásad tak nabyla na významu.

Směrnice v první řadě zakotvuje zákaz diskriminace. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

Směrnice dále usiluje o podporu a rozvoj částečných úvazků. Členským státům je uložena povinnost zjišťovat a následně odstraňovat překážky pro existenci částečných úvazků, které mají právní či administrativní povahu. Nesouhlas zaměstnanec se změnou plného pracovního úvazku na částečný nebo naopak by neměl sám o sobě zakládat platný důvod pro propuštění, ledaže by pak zaměstnavatel musel v souladu s vnitrostátním právem propustit zaměstnanec z provozních důvodů. Směrnice pak dále ukládá zaměstnavatelům některé povinnosti, z nichž za zmínku stojí především povinnost umožnit zaměstnanci přechod z částečného úvazku na plný a naopak, pokud u zaměstnavatele tato možnost vznikla.

Řešení flexibilních forem zaměstnávání pomocí pracovních poměrů na částečný úvazek je podle mého názoru řešením v mnoha aspektech přínosným. Přesto si však nemyslím, že by dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr měly být z naší právní úpravy odstraněny. Myslím si, že by bylo na místě vedle těchto dohod zavést pracovní poměr na kratší pracovní dobu, který by byl se vyznačoval o něco větší smluvní volností než pracovní poměr „klasický“ a představoval by tak jakýsi mezistupeň mezi pracovním poměrem na plný úvazek, pro který platí celá řada zákonných pravidel a omezení, a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které se naopak vyznačují smluvní volností velkou. Zároveň bych použití dohod omezila tak, aby na jejich základě mohly být vykonávány doopravdy pouze práce malého rozsahu a doplňkového charakteru. Pracovní právo by tak lépe reflektovalo potřeby společnosti a požadavky na výkon práce vedlejšího charakteru.

Vzhledem k tomu, že kombinaci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru na kratší pracovní dobu zvolila slovenská právní úprava, bych ji ráda v následující části své práce podrobněji rozebrala a zhodnotila. Srovnání se slovenskou právní úpravou je bezesporu přínosné i proto, že jedině zde se můžeme také setkat s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

1. Slovensko

Slovenské pracovní právo je českému pracovnímu právu velmi blízké, o čemž svědčí nejen to, že jedině na Slovensku se můžeme také setkat s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale celý slovenský zákoník práce (č. 311/2001 Z.z.). Skutečnost, že tento zákoník vycházel ze stejných právních kořenů jako ten český, měla za následek značnou podobnost obou kodexů. Nicméně i přesto se v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr i výkonu vedlejší činnosti všeobecně můžeme setkat s řadou rozdílů, které bych zde ráda nastínila.

Slovenské pracovní právo zná kromě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti ještě dohodu o brigádnické práci studentů. Tyto dohody nepředstavují jedinou volnější možnost výkonu práce menšího rozsahu. Slovenský zákoník práce dále speciálně upravuje pracovní poměr na kratší pracovní dobu, který se za určitých okolností odlišuje od pracovního poměru „klasického“ a poskytuje tak zjednodušení pravidel pro pracovněprávní vztah menšího rozsahu. Slovenské pracovní právo pak dále ještě umožňuje o něco volnější pracovní vztah v případě domácí práce a tzv. telepráce.

1.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou upraveny v deváté části slovenského zákoníku práce (§ 223 až § 228a). § 223 až § 225 obsahují obecná ustanovení a zásady vztahující ke všem třem dohodám. Ve srovnání s českým zákoníkem práce se zde jedná o právní úpravu značně podrobnější a podle mého názoru i důslednější. Zaměstnavatel totiž může zajišťovat plnění svých úkolů na základě dohod jen „výjimečně“, přičemž dohoda o provedení práce je omezená pouze na práce, které jsou vymezeny výsledkem (pracovní úkol lze tedy sjednat pouze individuálně, nikoli druhově), a dohoda o

pracovní činnosti i dohoda o brigádnické práci studentů pouze na „příležitostnou činnost“ vymezenou druhově. Tato formulace poskytuje mnohem menší prostor pro využití dohod, než § 74 odst. 1, českého zákoníku práce, který svojí stručností a vágností více méně umožňuje používání dohod i pro jiné účely, než pro které byly v našem pracovním právu zakotveny.

Není také bez zajímavosti, že slovenské pracovní právo zůstalo u staré koncepce zákona č. 65/1965 Sb. a na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nevztahují ustanovení zákoníku práce pro pracovní poměr, kromě ustanovení o odpovědnosti za škodu (s výjimkou omezeného rozsahu odpovědnosti zaměstnance). Na dohody se kromě části deváté vztahuje pak pouze část první zákoníku práce, tedy všeobecná ustanovení.

Slovenský zákoník práce podrobněji upravuje práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, ze kterých ve světle srovnání s českou úpravou stojí za zmínku především povinnost zaměstnavatele vést evidenci uzavřených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále pak evidenci pracovní doby zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o brigádnické práci studentů.

1.1.1 Dohoda o provedení práce

Největším rozdílem v úpravě dohody o provedení práce je nejvyšší přípustný rozsah práce u jednoho zaměstnavatele na kalendářní rok, který činí 350 hodin oproti 150 hodinám u české dohody o provedení práce. Vzhledem k tomu, že je slovenská dohoda o provedení práce upravena podrobněji než ta česká a je podle mého názoru lépe zabezpečeno zabránění jejího zneužívání, není větší rozsah této dohody na škodu. Pokud bychom přepočítali rozsah 350 hodin na počet týdnů se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin, zjistíme, že se jedná o necelých devět týdnů, tedy téměř přesně dva kalendářní měsíce. Nemyslím si proto, že by se jednalo o rozsah

nepřiměřeně vysoký, ale naopak je tím o něco lépe umožněn výkon prací, které mají čistě nahodilý charakter a pro jejichž účely by byl pracovní poměr nevhodný, ale v součtu často dosahují u jednoho zaměstnavatele na kalendářní rok více hodin než 150.

Dohoda o provedení práce musí mít na rozdíl od české právní úpravy písemnou formu, a to pod sankcí její neplatnosti. Požadavek písemné formy hodnotím pozitivně, protože by podle mého názoru žádná práce neměla být vykonávána na základě ústní smlouvy, třebaže má relativně omezený rozsah. Povinnými obsahovými náležitostmi jsou vymezení pracovního úkolu, odměna za práci, doba, do kdy se musí práce vykonat a její předpokládaný rozsah. Jejich zakotvení v zákoně podle mne nepřináší žádnou zásadní změnu oproti úpravě české, neboť většina z nich vyplývá z podstaty dohody o provedení práce a všeobecně výkonu závislé práce jako takové.

Zbylá ustanovení o dohodě o provedení práce nehodnotím jako nijak zásadní rozdíly a proto je zde nebudu uvádět.

1.1.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodě o pracovní činnosti je oproti české právní úpravě věnována menší pozornost. To je dáno jednak menším přípustným rozsahem práce, který činí maximálně 10 hodin týdně a tedy většinou polovinu oproti české dohodě o pracovní činnosti, a jednak existencí dohody o brigádnické práci studentů, která představuje další možnost výkonu práce doplňkového charakteru, i když jen pro osoby, které mají status studenta.

Rozsah práce se odlišuje kromě počtu přípustných hodin také tím, že zákoník neobsahuje žádné ustanovení o tom, že by se tato doba počítala průměrně za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, jako je tomu u české dohody o pracovní činnosti nebo dohody o brigádnické práci studentů. Ustanovení o omezeném rozsahu je tedy třeba vykládat tak, že pracovní doba nesmí přesáhnout 10 hodin v každém jednotlivém týdnu

nezávisle na tom, jaký byl rozsah práce v ostatních týdnech, a tak i když zaměstnanec v jednom týdnu pracuje kupř. pouze 5 hodin, nemůže pak v příštím týdnu místo toho pracovat 15. To má za cíl patrně zabezpečit rovnoměrnost vykonávané práce. Podle mého názoru se nejedná o řešení příliš vhodné, protože činí tuto dohodu nepoužitelnou pro řadu prací nárazového charakteru, jejichž výkon se pak v kontextu zbytku právní úpravy hůře zabezpečuje.

V ostatních ohledech se dohoda o pracovní činnosti od české právní úpravy příliš neliší.

1.1.3 Dohoda o brigádnické práci studentů

Dohoda o brigádnické práci studentů je obdoba dohody o pracovní činnosti, na jejímž základě mohou pracovat ale jen osoby, které mají status studenta. Potvrzení tohoto statusu je dokonce podstatnou součástí dohody. Nejvyšší přípustný rozsah práce, kterou lze na základě této dohody vykonávat, je polovina stanovené týdenní pracovní doby, přičemž tato doba se počítá průměrně za celé období, na které byla dohoda uzavřena, nejdéle za 12 měsíců, tedy obdobně jako v případě české dohody o pracovní činnosti. Kromě tohoto se dohoda o brigádnické práci studentů nijak neliší od slovenské dohody o pracovní činnosti.

1.2 Pracovní poměr na kratší pracovní dobu

Pracovní poměr na kratší pracovní dobu upravuje § 49 slovenského zákoníku práce. Jeho podstatou je, že zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v menším rozsahu, než je stanovená týdenní pracovní doba, přičemž tato pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny dny v týdnu.

Pracovním poměrem na kratší pracovní dobu se rozumí každý pracovní poměr, kdy je pracovní doba menšího rozsahu, než je stanovená týdenní pracovní doba, pokud je však její rozsah

menší než 15 hodin týdně, vyznačuje se tento pracovní poměr jistými specifiky.

V první řadě se jedná o způsob, jakým se tento pracovněprávní vztah končí. Zaměstnanec, ale i zaměstnavatel ho může ukončit z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu, na rozdíl od „klasického“ pracovního poměru, kdy může dát zaměstnavatel výpověď jen ze zákonem stanovených důvodů. Rozdíl spočívá také v délce výpovědní doby a jejím běhu. Výpovědní doba činí 30 dní a začíná běžet dnem, kdy byla výpověď doručena. U pracovního poměru s pracovní dobou s rozsahem větším než 15 hodin týdně je výpovědní doba 2 nebo 3 měsíce (v případě, že zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval minimálně 5 let) a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni, ve kterém byla doručena.

Kromě výrazně zjednodušeného způsobu skončení pracovněprávního vztahu se pak na pracovní poměr s pracovní dobou kratší než 15 hodin týdně nevztahují některá ustanovení zákoníku práce. Jedná se o zákazy výpovědi zaměstnancům v ochranné lhůtě, hromadné propouštění a některé formy účasti zástupců zaměstnanců.

Tato zjednodušená právní úprava pro pracovní poměr s pracovní dobou kratší než 15 hodin týdně tak představuje jakýsi mezistupeň mezi výkonem práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a „klasickým“ pracovním poměrem.

1.3 Domácí práce a telepráce

Domácí práce a tzv. telepráce představují další odchylku od úpravy „klasického“ pracovního poměru. Domácí práci se rozumí práce vykonávaná doma anebo na jiném dohodnutém místě, teleprací se rozumí taktéž práce vykonávaná doma anebo na jiném dohodnutém místě, ovšem za použití informačních technologií, přičemž zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní

dobu. Domácí práce a telepráce jsou upraveny v § 52 slovenského zákoníku práce.

Rozdíly od běžného pracovního poměru nejsou podle mého názoru nijak zásadní a víceméně vyplývají z podstaty těchto prací a skutečnosti, že si zaměstnanec sám upravuje pracovní dobu. Na zaměstnance se totiž např. nevztahují ustanovení o rozvržení pracovní doby a prostojích, nenáleží mu většinou náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách ani zvýšená mzda za práci přesčas, ve svátek atp. Zaměstnavateli pak zejména vyplývají povinnosti ohledně instalace a chodu technického a programového vybavení pro telepráci.

Ustanovení o domácí práci a telepráci se mi jeví jako nadbytečné, protože nepřináší žádné výraznější změny a existence další varianty výkonu práce pak podle mého názoru činí právní úpravu zbytečně složitou.

1.4 Shrnutí

Slovenská právní úprava přináší jinou variantu výkonu práce menšího rozsahu. Kromě „klasického“ pracovního poměru mají účastníci na výběr buď dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr anebo pracovní poměr na kratší pracovní dobu, který může za jistých okolností představovat volnější pracovněprávní vztah.

Existence dohody o brigádnické práci studentů se mi jeví jako zajímavý nápad, který pak v kombinaci s menším přípustným rozsahem práce podle dohody o pracovní činnosti dává jasně najevo, že zákonodárce preferoval pro výkon vedlejší činnosti o něco většího rozsahu pro osoby, které nemají status studenta, pracovní poměr, třebaže v poněkud volnější podobě. Naopak studenti, u nichž se nepředpokládá, že pro ně bude jejich příjem představovat základní zdroj obživy, mohou vykonávat práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v relativně velkém rozsahu. Větší volnost smluvního vztahu, která je pro dohody příznačná, pak není na

škodu, naopak může poskytnout smluvním stranám větší prostor pro sjednání podmínek, které jim vyhovují.

I přesto ale zákonodárce pro jistotu podrobněji upravil všeobecná pravidla pro používání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zvolil v tomto ohledu řešení lepší než zákonodárce český. Myslím si, že tato ustanovení, a zejména pak § 224 odst. 2 (tedy povinnosti zaměstnavatele), by pro české zákonodárce mohly být pozitivní inspirací.

Kombinaci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s volnějším úpravou pracovního poměru na kratší pracovní dobu hodnotím pozitivně, přičemž hranice 15 hodinové týdenní pracovní doby mi vzhledem k podobě tohoto pracovního poměru připadá optimální.

Domácí práce a telepráce je, jak jsem již uvedla výše, podle mého názoru institut nadbytečný, protože se její úprava vyznačuje příliš málo odlišnostmi nato, aby bylo nutné ji speciálně upravovat. V podobě, jakou má v § 52 slovenského zákoníku práce, činí podle mého názoru právní úpravu spíš zbytečně složitější.

Závěrem bych tedy ráda shrnula, že slovenská právní úprava představuje zajímavou variantu úpravy výkonu vedlejší práce, která se vyznačuje řadou přínosů, ale také několika nepříliš vhodně upravenými otázkami.

Závěr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou základní pracovněprávní vztahy, které mají vedlejší, doplňkový charakter. Pokud jsou používány v souladu se svým účelem, představují podle mého názoru pro účastníky pracovněprávních vztahů zajímavou možnost úpravy vzájemných práv a povinností. Neměly by být však používány pro výkon práce, která představuje pro zaměstnance hlavní zdroj obživy. I když mají zákonem omezený rozsah, čímž se zákonodárce bezesporu snažil vyloučit je z používání za účelem hlavní obživy zaměstnance, je toto omezení uplatněno vždy jen vůči jednomu zaměstnavateli a může se tak stát, že zaměstnanec bude souběžně pracovat na základě dohod u několika zaměstnavatelů a dohody se mu tak stanou hlavní výdělečnou činností. Pokud by tak zaměstnanec činil, setká se s celou řadou nevýhod a problémů, které byly výše podrobně popsány.

Naopak jsou-li dohody používány správně, v souladu se svým účelem, tedy na práce doplňkového charakteru, přináší způsob jejich úpravy celou řadu výhod oběma smluvním stranám. Největší z nich je bezesporu vysoká smluvní volnost, které se tyto dohody těší.

Jak jsem již zmínila v úvodu, přikláním se jednoznačně k tomu, aby byly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v naší právní úpravě ponechány. K podobě současné právní úpravy mám však několik výhrad.

Největší problém současné právní úpravy představuje podle mého názoru skutečnost, že v zákoně není dostatečně jasně upraveno, kdy použít dohody a kdy pracovní poměr. Tím mám na mysli především § 74 odst. 1, který je podle mého názoru příliš neurčitý. Navrhovala bych do jeho textu včlenit konkrétní důvody, kdy zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů zaměstnanci v pracovním poměru nemusí, přičemž v ostatních případech by mohl být uzavřen pouze pracovní

poměr. Z tohoto pohledu se mi více líbila úprava v § 232 odst. 1 starého zákoníku práce.

Dále si myslím, že dohoda o provedení práce je v současné době upravena příliš málo podrobně. V porovnání se starou právní úpravou ve starém zákoníku práce se opět musím přiklonit k tomu, že nová úprava je horší, neboť vezmeme-li v úvahu, že zákonodárce na jedné straně zmenšil obsah právní úpravy a přitom zároveň zvětšil přípustný rozsah práce podle této dohody vykonávané o polovinu, z původních 100 hodin ročně na 150, nepřipadá mi to jako řešení příliš vhodné. Zároveň velmi negativně hodnotím skutečnost, že dohoda o provedení práce může být platně sjednána i ústně. Jak jsem již ve své práci uvedla, tak si myslím, že není vhodné, aby byla jakákoliv závislá práce vykonávána na základě ústní smlouvy, třebaže má relativně malý rozsah.

Za další bych zavedla povinnost evidence odpracované doby, neboť jen tak lze účinně kontrolovat dodržování zákonem omezeného rozsahu práce a zároveň požadavku na odměnu co se týče minimální mzdy. Tato evidence by mohla mít podobu kupř. pracovních výkazů, do kterých by byl zaměstnanec povinen vyplňovat počet odpracovaných hodin za každý den a tento výkaz, vlastnoručně podepsaný, by pak povinně odevzdával zaměstnavateli na konci každého kalendářního měsíce (nebo při odevzdání práce). Výkazy by zaměstnavatel evidoval po dobu několika let pro případnou pozdější kontrolu jeho činnosti.

Dále bych navrhovala zavést účinnější systém kontroly zaměstnavatelů, zda vykonávají své úkoly zaměstnanci ve správných vztazích. Tím mám na mysli, zda správně používají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní poměr a smlouvy o dílo. Zaměstnavatelé by tak museli povinně evidovat uzavřené dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr včetně popisu sjednaných prací, ze kterého by jasně vyplývalo, proč nešlo na tyto práce sjednat pracovní poměr. Kontrolní systém bych doplnila příslušnými sankcemi v podobě

především pokut za obcházení pracovněprávních i jiných předpisů.

Zároveň si myslím, že by bylo vhodné zavést vedle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru tak, jak je v současnosti upraven, ještě jakýsi mezistupeň v podobě pracovního poměru na kratší pracovní dobu, který by měl volnějši podobu, než pracovní poměr „klasický“. Tím nemám na mysli vrátit se k vedlejšímu pracovnímu poměru tak, jak byl upraven v zákoně č. 65/1965 Sb., protože existence vedlejšího pracovního poměru a tedy pracovněprávního vztahu volnějši charakteru byla podmíněna tím, že zaměstnanec měl pracovní poměr hlavní. Větší smluvní volnost pracovního poměru na kratší pracovní dobu bych podmínila nejvyšším přípustným rozsahem práce. Existence tohoto „volnějši“ pracovního poměru by podle mého názoru zároveň vedla i k omezení zneužívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože by pak účastníci pracovněprávních vztahů měli na výběr více možností a nemuseli by v případě, kdy jejich potřebám „klasický“ pracovní poměr nevyhovuje, sáhnout po dohodách i v případech, kdy jejich použití není v souladu se zákonem. Pracovní právo by tak podle mého názoru lépe reflektovalo potřeby společnosti.

V neposlední řadě bych ráda poukázala na nedostatek právní úpravy v oblasti agenturního zaměstnávání. Pronájem pracovní síly v rámci agenturního zaměstnávání nemůže být zajišťován na základě dohody o provedení práce, ale při tom je zároveň v souladu se zákonem, když agentura práce zprostředkuje zaměstnance, který pak pracuje na základě dohody o provedení práce za předpokladu, že agentura nevystupuje jako zaměstnavatel, ale jen jako pouhý zprostředkovatel. Právní úprava je tak v tomto ohledu rozporuplná. Jak jsem již podrobně uvedla výše³⁹, tak argumenty, které vedly k vyloučení dohody o provedení práce z pronájmu pracovní síly v rámci

³⁹ viz str. 57 a násl. této práce

agenturního zaměstnávání, navíc nejsou podle mého názoru opodstatněné. Navrhovala bych tedy umožnit zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance agenturami práce též na základě dohody o provedení práce.

I přes výše uvedené výhrady bych však ráda uvedla, že v ostatních ohledech hodnotím současnou právní úpravu dohod pozitivně. Proto musím ještě jednou opakovat, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou institutem, který je v naší právní úpravě vhodné ponechat, třebaže bych jejich právní úpravu pozměnila v souladu s výše uvedenými výtkami.

Příloha č. 1: Literatura a prameny

Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

Hochman, Josef. Pracovní právo v soudní praxi. 1. vydání. Praha: SEVT, a.s., FRANCES, a.s. 1992

Hochman, Josef. Judikatura v pracovním právu. 1. vydání., Praha: Linde, s.r.o, 1999

Hochman, Josef. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. 1. vydání., Praha: Linde, a.s., 2001

Hochman, Josef, Kottnauer, Antonín, Úlehlová, Helena, Trylč, Ladislav. Zákoník práce, komentář a předpisy a judikatura souvisící. 1. vydání. Praha: Linde, a.s., 2007

Jakubka, Jaroslav. Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007

Jouza, Ladislav, Ženíšková, Marta, Salačová, Marie. Agenturní zaměstnávání. 1. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005

Jouza, Ladislav. Zákoník práce s komentářem. 2. vydání. Praha: Polygon, 2007

Knappová, Marta, Švestka, Jiří, Dvořák, Jan a kol. Občanské právo hmotné 2. 4. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005

Plíva, Stanislav. Obchodní závazkové vztahy. 1. vydání. Praha:
ASPI, a.s., 2006

Příb, Jan. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
z hlediska sociálního a zdravotního pojištění. Práce a mzda,
2008, č. 3

Štangová, Věra, Zachariáš, Jaroslav. Nad pracovněprávními
vztahy. 1. vydání. Praha: ORAC, s.r.o., 1997

Tröster, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3. vydání.
Praha: C. H. Beck, 2005

<http://eur-lex.europa.eu/>

<http://jaspi.justice.gov.sk>

Příloha č. 2: Přehled právních předpisů

Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce

směrnice Rady 97/81/ES

zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (zrušen 1. 1. 2007)

zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení

zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon

zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

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

zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

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

zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon

zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (účinný od
1. 1. 2009)

zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce

nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a o
nejnižších úrovních zaručené mzdy

vyhláška č. 165/1979 Sb. o nemocenském pojištění některých
pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění
občanům ve zvláštních případech