

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Dohody o pracích konaných
mimo pracovní poměr**

Diplomová práce

Oldřich Krkoška

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Praha, září 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem v ní vyznačil všechny prameny, z nichž jsem čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze dne 14. dubna 2011
Krkoška

Oldřich

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Petrovi Hůrkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při jejím zpracování.

Obsah:

1.	Úvod.....	5
2.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr obecně	6
2.1.	Pojem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	6
2.2.	Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	8
2.3.	Subjekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	11
2.4.	Objekt dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	18
2.5.	Obsah dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	20
2.6.	Použití ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích	21
3.	Dohoda o pracovní činnosti	23
3.1.	Obecná charakteristika.....	23
3.2.	Formální náležitosti	23
3.3.	Obsah a rozsah práce	26
3.4.	Ukončení dohody o pracovní činnosti	27
3.5.	Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	30
3.6.	Překážky v práci na straně zaměstnance.....	32
3.7.	Zdanění dohod o pracovní činnosti a další odvody	35
3.8.	Odpovědnost za škodu	38
3.8.1.	Odpovědnost za škodu zaměstnance zaměstnavateli.....	40
3.8.2.	Odpovědnost za škodu zaměstnavatele zaměstnanci.....	46
4.	Dohoda o provedení práce	50
4.1.	Obecná charakteristika.....	50
4.2.	Formální náležitosti	50
4.3.	Obsah a rozsah práce	51
4.4.	Ukončení dohody o provedení práce	52
4.5.	Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	53
4.6.	Překážky v práci na straně zaměstnance.....	53
4.7.	Zdanění dohod o provedení práce a další odvody	54
4.8.	Odpovědnost za škodu	56
5.	Závěr	57
	Seznam zkratk	59
	Použitá literatura	61
	Resumé / Summary	63
	Seznam klíčových slov	65

1. Úvod

Za téma své diplomové práce jsem si vybral dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Asi hlavním motivem, který mě k této volbě vedl, je že jako student jsem uzavřel a vykonával několik dohod o provedení práce i pracovní činnosti. K této úpravě tak mám praktické postřehy, které bych chtěl do této práce zapracovat. Při samotné přípravě této práce mě také zaujalo, že celá úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zákoníkem práce pojata jen jakoby okrajově, zároveň však a asi právě proto se jím prolíná de facto celým, z čehož pak plyne, že v určitých otázkách je třeba úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr věnovat zvláštní pozornost.

Účelem této práce je popis platné legislativy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, podrobnější rozebrání některých jejich institutů a to jak obecně, tak i u jednotlivých typů zvláště, a vzájemná komparace vybraných aspektů. Obsahem této práce jsou i postřehy s případnými návrhy de lege ferenda, jakým směrem by se měl, dle mého názoru, zákonodárce dále ubírat.

Samotná práce je rozdělena do pěti kapitol: úvod, obecný výklad k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce a závěr. Ve druhé kapitole věnované obecnému výkladu o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr se snažím vysvětlit podstatu samotných dohod, jejich historický vývoj, identifikovat základní jejich subjekty, objekt a obsah. V závěru této kapitoly se také věnuji současnému vztahu pracovního a občanského práva, zejména po nálezů Ústavního soudu ČR. Třetí a čtvrtá kapitola se týkají jednotlivých typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Obě tyto kapitoly se zaměřují na obecnou charakteristiku jednotlivých typů dohod, jejich formální náležitosti, obsah a rozsah práce, způsoby jejich ukončení, překážky v práci na straně zaměstnavatele i zaměstnance, zatížení výdělku z nich odvedy do veřejných rozpočtů a odpovědností za škodu.

Tato práce je zpracována k právnímu stavu ke dni 1.8.2010

2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr obecně

2.1. Pojem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou jedním ze dvou základních typů pracovního poměru. Základní princip, kterého by se měl držet každý zaměstnavatel je vyjádřen v ustanovení § 74 odst. 1 zákoníku práce jako povinnost zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru¹. Z toho vyplývá, že pracovní poměr má jakoby nadřazené postavení nad prací konanou mimo něj. Na druhou stranu si je však třeba uvědomit, že za porušení ustanovení § 74 zákoníku práce nehrozí zaměstnavateli žádná sankce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou tak vhodné pro situace, kdy se vyskytne jednorázová potřeba zajistit další pracovní sílu jako okamžitou krátkodobou výpomoc, potřeba sice dlouhodobé pracovní výpomoci, avšak zpravidla na nízký počet hodin měsíčně, nebo při aplikaci nových systémů práce, např. tzv. job-sharing a on-call work. Existují i společnosti, zvláště v oblasti maloobchodu a rychlého občerstvení, ve kterých je provoz podniku zajišťován převážně zaměstnanci pracujícími na základě dohody o pracovní činnosti. Důvodem tohoto postupu je, že zaměstnanci těchto podniků zde nepracují zpravidla za účelem obživy, nýbrž jen přivýdělků k jinému zaměstnání nebo ke studiu. Charakteristickým pro tuto odvětví je i vysoká fluktuace zaměstnanců, kdy délka pracovněprávního vztahu trvá jen zřídka kdy déle než jeden rok. Pro zaměstnance i zaměstnavatele je tak např. dohoda o pracovní činnosti výhodnější, protože zaměstnavatel není zpravidla povinen poskytovat zaměstnanci dovolenou, odstupné, hradit mu překážky v práci, rozvrhovat pracovní dobu atd. Zaměstnavatel dle aktuálního provozu může měnit počet pracujících zaměstnanců, tedy i snižovat počet míst na jednu na směnu, aniž by zaměstnancům, kterým nebyla práce přidělena, musel platit náhradu mzdy jako v případě tzv. částečné nezaměstnanosti dle ustanovení § 209 zákoníku práce. Pro zaměstnance plyne z práce na základě zpravidla dohody o pracovní činnosti výhoda, že není vázán pevnou pracovní dobou a může pracovní aktivitě věnovat tolik času, kolik mu jeho kapacita dovoluje. Jak bylo uvedeno výše, pro tento aspekt jsou

¹ V zákoníku práce z roku 1965 byla tato povinnost vyjádřena v ustanovení § 232

dohody o pracovní činnosti vyhledávány zejména studenty, kteří tak hlavně v letních měsících získávají pracovní zkušenosti a za utrženou mzdu většinou v pozdějších měsících cestují. S ohledem na vysokou fluktuaci pracovníků v odvětvích, kde jich většina pracuje na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je pro obě strany výhodná také krátká výpovědní doba a možnost výpovědi i bez udání důvodu.

Základním charakteristickým znakem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je tak daleko větší smluvní volnost. V souladu s ustanovením § 77 zákoníku práce se sice na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr použije úprava pro výkon práce v pracovním poměru, avšak to neplatí ohledně (i) odstupného, (ii) pracovní doby a doby odpočinku, (iii) překážek v práci na straně zaměstnance, (iv) skončení pracovního poměru a (v) odměny za práci. Strany tak mají větší volnost při sjednávání výkonu práce, protože de facto všechny hlavní atributy, vyjma těch opravdu základních jako např. ochrana při práci, zákaz diskriminace atd., si mohou strany upravit dle podle svého.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr tedy do českého právního řádu, který se vyznačuje místy až přepjatou ochranou zaměstnanců, umožňují zavést i nové způsoby organizace práce jako sdílení pracovního místa, tzv. job-sharing, a práci na zavalanou, tzv. on-call work. Práce na zavalanou se již v 80. letech 20. století osvědčila jako vhodný způsob boje s ekonomickou krizí. V důsledku celosvětové krize z tzv. ropných šoků v letech 1973 a 1979, kdy poptávka po ropě silně převyšovala její nabídku, došlo k propadu celosvětového hospodářství, s čímž byl spojen i růst nezaměstnanosti. Postupem doby se vyvinuly různé způsoby, jak tomuto růstu nezaměstnanosti čelit a zároveň však i udržet efektivitu práce, tím že nebude docházet k přezaměstnanosti. Mezi hlavní způsoby „alternativního“ způsobu zaměstnávání lze řadit: zkracování pracovní doby zaměstnanců, uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, rotaci práce (kdy se jednotliví zaměstnanci na svých pozicích pravidelně střídají), sdílení pracovního místa – tzv. job-sharing (několik zaměstnanců vykonává pracovní povinnosti jednoho pracovního místa, jejich odměna za práci se poté krátí podle rozsahu, v jaké práci vykonávají), outsourcing zaměstnanců přes agentury práce a tzv. on-call work, což je práce, kterou se pracovník zavázal vykonat podle aktuální

potřeby zaměstnavatele. Je tedy v jakémisi pohotovostním režimu, kdy ale, protože fakticky nepracuje, nepobírá od zaměstnavatele mzdu ani plat. Relativně často se tento způsob využívá například v Německu.²

Dohody o provedení práce mimo pracovní poměr tak v současné době představují užitečný nástroj, jak v nestálém podnikatelském prostředí si zabezpečit dostatečný počet pracovních sil s co nejnižšími náklady. Daní za toto je však skutečnost, že dohody pracích konaných mimo pracovní poměr se aplikují zpravidla na méně kvalifikované pozice. Kvalifikovanější pracovníci jsou většinou zaměstnáváni na pracovní poměr, jelikož rozsah jejich práce bude zpravidla překračovat v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. přibližně 18,75 až 20 hodin týdně. Zaměstnavatel u kvalifikovanějších pracovníků také většinou preferuje pracovní poměr. Jednak je to jeho povinností dle ustanovení § 74 zákoníku práce, ale také z důvodu délky týdenní pracovní doby a v neposlední řadě také z důvodů, že delší výpovědní doba zaměstnavateli umožňuje, aby si za zaměstnance našel odpovídající náhradu a odcházející zaměstnanec svého nástupce zaučil. Zcela mimo pracovní poměr jsou pak upraveny vysoce kvalifikované profese jako auditoři, insolvenční správci, advokáti, daňoví poradci atd., u nichž ochranu zaměstnavateli před škodou z náhlého odchodu poskytují předpisy, na základě nichž svá povolání vykonávají.

2.2. Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Současné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly do českého (československého) právního řádu zavedeny poprvé zákoníkem práce z roku 1965. Ve své době, ale i v současnosti, jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr specifickým institutem, který se jinde než v Československu (současnosti ČR a Slovenská republika) nezavedl a neuzívá. Důvodem pro jejich úpravu bylo, že tehdejší státní hospodářská politika se orientovala na co největší objem výroby, zpravidla však jen ve vymezených odvětvích těžkého průmyslu s malým ohledem na poptávku na trhu, bez dostatečné kontroly kvality a jen s nízkým důrazem na efektivitu pracovního procesu. Výsledkem pak byl nedostatek pracovních sil a z toho plynoucí nutnost

² Bezoušek P. Soudobé trendy v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a pracovní doby. http://www.europeum.org/disp_article_text.php?aid=724

umožnit zaměstnancům, kteří nemohli tehdy samostatně podnikat a ani s nimi nebylo účelné uzavírat smlouvu o vedlejším pracovním poměru dle ustanovení §§ 70 a násl. zákoníku práce z roku 1965 podléhající přísným omezením. Zákonodárce tento problém vyřešit zavedením tzv. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které tak přísné regulaci nepodléhaly – neuplatňovala se zde kárná odpovědnost, práce v nich vykonávaná nemusela být vždy řízena, na výkonu práce se mohli podílet i rodinní příslušníci atd. Z pohledu centrálně řízeného hospodářství však představovaly zároveň určitý problém, protože jejich obsah mohl být „zneužit“ k výkonu podnikatelské činnosti. Za účelem předejití těmto doprovodným jevům byl postupně vybudován složitý systém jejich evidence a kontrol.³

Do konce roku 1988 prošla část čtvrtá zákoníku práce z roku 1965 jen dvěmi novelizacemi, z nichž zásadní význam měla novela č. 20/1975 Sb. která změnila dosavadní dikci ustanovení § 232 zákoníku práce z roku 1965 tak, že organizace nadále nemohly s pracovníky uzavírat dohody o výkonu práce mimo pracovní poměr jen za účelem lepšího plnění svých úkolů, ale měly povinnost zajišťovat jejich plnění zaměstnanci na základě pracovního poměru. Dohody o pracovní činnosti mohly uzavírat jen v případech, kdy průměrná doba skutečného výkonu práce nepřesahuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby s drobnými výjimkami pro sezónní pracovníky. Dohody o provedení práce šlo od této změny uzavírat jen k plnění ojedinělého pracovního úkonu vymezeného výsledkem práce.

Další významné změny čtvrti část zákoníku práce z roku 1965 přišly až v souvislosti se společenskými změnami během roku 1988 a posléze roku 1989. První změna byla provedena zákonem č. 188/1998 Sb. Uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zde oproti předešlému podmiňovalo účelností a hospodárností takového postupu. Rozsah dohody o provedení práce byl nově určen ne jako dohoda k provedení ojedinělého úkolu organizace, nýbrž jako dohoda o provedení práce v rozsahu maximálně 100 hodin, přičemž do předpokládaného rozsahu práce se započítávala také doba práce konané pracovníkem pro organizaci v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Rozsah dohody o pracovní činnosti byl

³ Štanglová, V., Zachariáš, J. Nad pracovněprávními vztahy. Praha: Orac, 1997. str. 81

nově jen upřesněn v tom smyslu, že do jejího rozsahu se nezapočítává doba případné pracovní pohotovosti, za kterou pracovníku nepřísluší odměna, a pracovní pohotovost doma.

První „porevoluční“ novela úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr provedená zákonem č. 3/1991 Sb. měla jen dílčí dopad v tom smyslu, že aktualizovala označení republiky z Československé socialistické republiky na Českou a Slovenskou Federativní Republiku a zrušila dosavadní ustanovení § 239 zákoníku práce z roku 1965, které ukládalo zaměstnanci notifikační povinnost o uzavření dohody o pracovní činnosti svému hlavnímu zaměstnavateli a umožňovalo hlavnímu zaměstnavateli zaměstnanci nařídit tuto dohodu o pracovní činnosti ukončit. Zákoník práce z roku 1965 však stále obsahoval původní názvosloví (u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tedy pracovník, organizace, potažmo občan). Tento stav napravila až novela č. 74/1994 Sb., která zavedla současné pojmy zaměstnanec, zaměstnavatel a fyzické osoby. Další novely zákoníku práce z roku 1965 ohledně úprav dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (zákony č. 155/2000 Sb., 220/2000 Sb., 238/2000 Sb., 257/2000 Sb., a 258/2000 Sb. a 46/2004 Sb.) již byly pouze technického charakteru a reagovaly na mezinárodní závazky ČR v ochraně základní práv a svobod. Zákoník práce z roku 1965 byl na území Slovenské republiky k 1.4.2002 nahrazen novým zákoníkem práce, zák. č. 311/2001 Z.z., na území ČR pak k 1.1.2007 současným zákoníkem práce.

Proces schvalování zákoníku práce byl nicméně velmi bouřlivý. Po návrhu koncepční novely zákoníku práce z roku 1965 v roce 2005, kterou však vláda odmítla, byl vládou poslanecké sněmovně dne 27.9.2005 předložen návrh zcela nového zákoníku práce jako sněmovní tisk 1153. Po prvním čtení byl dne 19.10.2005 přikázán k projednání Výboru pro sociální politiku a zdravotnictví, který doporučil zákon schválit s pozměňovacími návrhy, a Ústavněprávnímu výboru, který návrh zákoníku práce doporučil schválit. Návrh zákoníku práce poté dne 31.1.2006 prošel obecnou i podrobnou rozpravou, byl doplněn o několik desítek pozměňovacích návrhů a dne 8.2.2006 schválen na 53. schůzi poslanecké sněmovny, hlasováním č. 586, usnesením č. 2180. Pro návrh hlasovalo 104 poslanců, proti 64. Schválený návrh zákoníku práce byl odeslán poslaneckou sněmovnou senátu dne 28.2.2006 jako tisk 290. V senátu byly k projednání návrhu určeny výbory

ústavně-právní, pro zdravotnictví a sociální politiku a pro hospodářství, zemědělství a dopravu, přičemž všechny tyto výbory doporučily návrh zamítnout, což se také dne 29.3.2006 usnesením č. 398 stalo. Rozhodnutí senátu bylo poslanecké sněmovně doručeno dne 6.4.2006 jako tisk 1153/4 a poslancům rozesláno jako sněmovní tisk 1153/5. O vráceném zákonu poslanecká sněmovna posléze hlasovala dne 21.4.2006 na své 55. schůzi hlasováním č. 145, tak, že setrvala na svém původním návrhu. Pro návrh hlasovalo 106 poslanců, proti 57. Následně již 25.4.2006 byl prezidentovi republiky doručen návrh zákona na signování, což odmítl, dne 10.5.2006 vrátil návrh zpět poslanecké sněmovně jako sněmovní tisk 1153/6 a své stanovisko poslancům jako sněmovní tisk 1153/7. Poslanecká sněmovna na své další schůzi, dne 23.5.2006, prezidentovo veto přehlasovala a usnesením č. 2467 návrh zákona schválila. Pro návrh hlasovalo 107 poslanců, proti 65. Zákoník práce tak byl přijat pod číslem 262/2006 Sb. a dne 7.6.2006 vyhlášen ve sbírce zákonů v částce 84. Názorová nejednotnost a rozdíly v samotném konceptu, na kterém by zákoník práce měl stát se projevíly nejen ve zdoluhavém procesu schvalování, ale i následném návrhu skupiny poslanců v souladu s čl. 87 odst. 1 písm. a) Ústavy ČR na zrušení určitých částí zákoníku práce jako odporujícím ústavním pořádku ČR. Ústavní soud návrhu částečně vyhověl a pozměnil celkem 11 ustanovení zákoníku práce, která se týkala většinou kolektivního pracovního práva a také vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku (viz níže).

2.3. *Subjekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou stejní jako u pracovního poměru – zaměstnanec a zaměstnavatel.

Zaměstnanec

Fyzická osoba nabývá dle ustanovení § 6 zákoníku práce způsobilost být zaměstnancem v pracovněprávních vztazích, čili nabývat práva a povinnosti dosažením věku 15 let. Zaměstnavatel však nesmí se zaměstnancem sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy zaměstnanec ukončí povinnou školní docházku. Zaměstnanec tak se zaměstnavatelem může uzavřít pracovněprávní smlouvu i před ukončením své povinné školní docházky, avšak den nástupu do zaměstnání musí

následovat až po jejím skončení. Osoby mladší 15 let nebo konající povinnou školní docházku mohou vykonávat práci jen v souladu s ustanovením §§ 121 až 124 zákona o zaměstnanosti. Podmínkou výkonu této práce je, že se bude jednat pouze o uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro zaměstnavatele, který má tuto činnost ve svém předmětu činnosti. Práce dále musí být přiměřená věku zaměstnance-dítěte, nesmí být pro něj nebezpečná, nebránit jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozovat jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Za zmínku také stojí ustanovení § 252 odst. 2 zákoníku práce, které zakazuje uzavřít se zaměstnancem dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů do dosažení jeho 18 let věku. Tedy tyto dohody nelze ani uzavřít před dosažením plnoletosti zaměstnance s tím, že účinná by byla až po jejím dosažení. Ustanovení § 6 odst. 2 zákoníku práce pak ohledně zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům odkazuje na ustanovení § 10 občanského zákoníku, dle kterého lze způsobilost k právním úkonům zaměstnance omezit je v případech, kdy trpí duševní poruchou, která není jen přechodná, anebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů, protože je schopen činit jen některé právní úkony. Okruh těchto úkonů musí být vymezen soudním rozsudkem, kterým je zaměstnancova způsobilost k právním úkonům omezena. Zcela zbavit zaměstnance právní způsobilosti k právním úkonům lze opět jen rozhodnutím soudu, ale pouze z důvodu duševní poruchy, nikoliv pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je definován ustanovením § 7 zákoníku práce jako právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu a vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem mající odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Fyzickou osobou se v souladu s doktrinálním výkladem rozumí přirozená osoba, která vzniká narozením a končí smrtí.⁴ Právnická osoba je pak definována v ustanovení § 18 odst. 2 občanského zákoníku jako (i) sdružení fyzických

⁴ Hendrych D. a kol. Právnický slovník. 2. rozšířené vydání. Praha : C.H. Beck, 2001. heslo fyzická osoba

nebo právnických osob, (ii) účelová sdružení majetku, (iii) jednotky územní samosprávy a (iv) jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon.

Dle ustanovení § 10 zákoníku práce vzniká způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel sice narozením, ale způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a povinností v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká až dosažením věku 18 let. Tedy na rozdíl od občanského práva nikoliv postupně a nikoliv předčasně uzavřením manželství. Ohledně případného zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům je opět odkazováno na ustanovení § 10 občanského zákoníku.

U každé fyzické osoby tak v závislosti na tom, jestli ve vztahu vystupuje jako zaměstnavatel nebo zaměstnanec musíme rozlišovat 3, resp. 5 časových okamžiků. 1) narození, kdy fyzické osobě jako zaměstnavateli vzniká právní subjektivita mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti. Na tomto místě je však třeba říci, že až do 18. roku života taková fyzická osoba práva a povinnosti sice může mít, ale nemůže je vlastními úkony založit, do té doby musí jednat prostřednictvím svého zákonného zástupce, popř. opatrovníka. Z toho lze dovozovat, že tato úprava se má vztahovat na případy, kdy zaměstnavatel, pravděpodobně fyzická osoba, zemře a dědicem podniku se zaměstnanci bude zatím nezletilý dědic. 2) dosažení 15. roku života, od kterého fyzická osoba jako zaměstnanec nabývá najednou jak způsobilost mít práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů jako zaměstnanec (jako zaměstnavatel již nabyt narozením) tak i způsobilost vlastními úkony těchto práva a povinností nabývat (jako zaměstnavatel nabyde až dosažením 18 let). 3) okamžik dokončení základní školní docházky, pokud tato skončí později než před dosažením 15. roku života. V tomto „přechodném“ období mezi dosažením 15 let a ukončením základní školní docházky zaměstnanec má způsobilost k úkonům v pracovněprávních vztazích, ale jako den nástupu (tj. den vzniku pracovního poměru) může být až den po ukončení povinné školní docházky. 4) dosažení 18. roku života, od kdy fyzická osoba jako zaměstnavatel může v pracovněprávních vztazích vlastními právními úkony nabývat práv a povinností. 5) smrt fyzické osoby, kterou fyzická osoba zaniká. Otázka smrti fyzické osoby je řešena ustanovením § 7 odst. 2 občanského zákoníku, dle kterého fyzická osoba zaniká smrtí nebo prohlášením

za mrtvého, které lze učinit, je-li smrt zjištěna jinak (např. pád letadla do moře), nebo je-li fyzická osoba nezvěstná, lze-li se zřetelem ke všem okolnostem usoudit, že již nežije (např. ztratí se na cestě z práce a 5 let se nikomu neozve). Řízení o prohlášení za mrtvého je upraveno ustanoveními §§ 195 až 200 občanského soudního řádu. V případě fyzické osoby zaměstnance dle ustanovení § 48 zákoníku práce smrtí jeho pracovní poměr zaniká. Dle ustanovení § 77 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se sice ustanovení o skončení pracovního poměru na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje, nicméně z logiky věci není možné, aby existoval pracovněprávní vztah s neexistujícím subjektem. V tomto případě tak bude třeba upřednostnit použití analogie legis s ustanovením § 48 odst. 2 zákoníku práce, místo použít ustanovení § 579 občanského zákoníku. Jiná situace nastává v případě smrti fyzické osoby zaměstnavatele, protože dle ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce, pracovní poměr zaniká jen v případě, že nebude v činnosti zaměstnavatele pokračováno na základě ustanovení § 13 odst. 1 živnostenského zákona, tzn. že v živnosti mohou pokračovat (i) správce dědictví, (ii) dědicové, (iii) pozůstalý manžel nebo partner i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, nebo (iv) insolvenční správce ustanovený soudem. Pokud tito nesplňují podmínky pro provozování živnosti, mají možnost si ustavit odpovědného zástupce, lhůta může být až šest měsíců od skončení řízení o dědictví. V této souvislosti je však vhodné zmínit, že ustanovení § 342 zákoníku práce se zmiňuje pouze o podnikání na základě živnostenského zákona, což znamená, že a contrario se toto ustanovení nevztahuje na podnikání na základě jiných zákonů. Na jedné straně je sice pochopitelné, že není žádoucí, aby např. povolání auditora, advokáta, popř. lékaře nebo autorizovaného inspektora vykonávalo po zesnulém podnikateli např. jeho nezletilé dítě, které ještě neukončilo ani základní školní docházku, na druhé straně to však neznamená, že tento podnikatel nemůže mít dospělého potomka nebo manžela vykonávajícího stejné povolání ve společné kanceláři, ale jako samostatný subjekt. V takovém případě je ustanovení § 342 zákoníku práce zcela nesmyslné. Ještě zřetelněji se daný problém projeví na následujícím případě: za hypotetické situace budou spolupracovat dva advokáti, kteří společně poletí na služební cestu za klientem letadlem. Dejme tomu, že letadlo cestou havaruje, nikdo nepřežije. Z hlediska zákoníku práce bude při řešení této situace záležet na tom, jakým způsobem oba svou advokátní praxi vykonávali. V zásadě

se nabízí tři varianty a) každý advokát vykonával advokacii samostatně, např. ve vedlejších kancelářích, přičemž využívali společný administrativní aparát; b) oba vykonávali advokacii ve sdružení dle ustanovení § 14 zákona o advokacii a za tím účelem uzavřeli smlouvu o sdružení dle ustanovení §§ 829 až 841 občanského zákoníku; c) oba provozovali advokacii jako společníci veřejné obchodní společnosti, komanditní společnosti nebo společnosti s ručením omezeným dle ustanovení § 15 zákona o advokacii. V případě varianty a) smrtí každého advokáta zanikl jakýkoliv pracovněprávní vztah, který jako advokát-zaměstnavatel uzavřel. Stejná situace nastane i v případě varianty b), obě bez ohledu na to, jestli advokáti měli nějaké dědice nebo manžela/partnera, kteří by byli k výkonu advokacie také oprávněni. V případě varianty c) však bude, z mého pohledu sice prakticky avšak poněkud nelogicky, záležet na existenci/povolání jejich dětí/manželů/partnerů. Pokud by alespoň jeden advokát měl potomka, který by byl oprávněn k výkonu advokacie a přitom současně nebyl účasten jako společník zahraniční společnosti, v jiném sdružení, ani v pracovním poměru, mohl by zdědit obchodní podíl svého rodiče/manžela/partnera – společníka právnické osoby, tzn. mohl by de facto pokračovat v činnosti svého rodiče aniž by došlo k zániku pracovněprávních vztahů - při dodržení ostatních podmínek obchodního zákoníku. Naproti tomu pokud by žádný z advokátů neměl potomka, manžela/partnera, resp. potomka nebo manžela/partnera s oprávněním k výkonu advokacie zároveň neúčastícího se jako společník zahraniční společnosti, v jiném sdružení, ani v pracovním poměru, došlo by k zániku společnosti likvidací dle ustanovení § 68 obchodního zákoníku. V případě likvidace společnosti je sice představitelná možnost, že likvidátor by mohl celý podnik prodat, čímž by došlo k přechodu zaměstnanců dle ustanovení § 480 obchodního zákoníku (ustanovení § 338 zákoníku práce by v tomto případě nebylo na místě), avšak vzhledem k tomu, že vztahy v advokacii jsou tzv. fiduciární povahy, lze spíše předpokládat, že prodej podniku by se neuskutečnil, tedy fakticky, jen s drobnou prodlevou, by se tato situace rovnala případům, kdy by oba advokáti vykonávali advokacii samostatně nebo ve sdružení. Ustanovení § 342 zákoníku práce tak rozhodně zakládá silnou nerovnost mezi podnikáním podle živnostenského zákona a podnikáním na základě zvláštního zákona. I pokud bychom přistoupili na skutečnost, že rozdíl mezi podnikáním dle živnostenského zákona a jiných zákonů je opodstatněný zpravidla vyšší náročností a odpovědností u tzv. svobodných

povolání, je potom jen otázkou, proč do stejné kategorie patří např. i pronajímání nemovitostí, bytů a nebytových prostor nebo např. zemědělství, včetně prodeje nezpracovaných zemědělských výrobků. Předmětné ustanovení bylo také napadeno v rámci návrhu skupiny poslanců na zrušení několika ustanovení zákoníku práce. Ústavní soud ČR však ve svém nálezu, vyslovil názor, že toto ustanovení je s ústavním pořádkem ČR konformní.

Z hlediska počtu zaměstnanců i celkového dopadu na hospodářství jsou však daleko významnějším zaměstnavatelem právnické osoby. Bezesporu nejvýznamnějším zaměstnavatelem jsou právnické osoby jako sdružení fyzických nebo právnických osob, proto se další výklad bude týkat právě jich. U těchto osob jsou z hlediska právní subjektivity a způsobilosti k právním úkonům významné celkem 4 okamžiky. 1) založení, kterým se u tzv. osobních společností (veřejné obchodní společnosti a komanditní společnosti) rozumí podepsání společenské smlouvy – prvek osobnosti je zde potvrzen i tím, že tyto společnosti musí mít vždy alespoň dva společníky a nichž minimálně někteří ručí za závazky společnosti celým svým majetkem. Kapitálové společnosti (společnost s ručením omezeným, akciová společnost a evropská společnost) jsou naproti tomu založeny notářským zápisem. Dle ustanovení § 64 odst. 1 obchodního zákoníku od založení společnosti do jejího vzniku jsou z jednání za společnost zavázáni ti, kteří za společnost jednali. Pokud však společníci, popř. příslušný orgán společnosti tato jednání schválí do tří měsíců od vzniku společnosti, platí, že z těchto jednání byla společnost zavázána od počátku. Při nábore nových pracovních sil tak nastane situace, kdy pracovní poměr před vznikem společnosti bude uzavřen s jiným subjektem než s budoucím zaměstnavatelem a záleží jen na budoucím zaměstnavateli, jestli práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu akceptuje nebo nikoliv. Tento stav, opět daný spíše faktickou potřebou než logikou věci, také nelze považovat pro obě strany pracovněprávního vztahu za vyhovující, protože pokud by vzniknuvší společnost jednání před svým vznikem neschválila, zaměstnanec by zůstal v pracovněprávním poměru s tím, s kým smlouvu skutečně uzavřel, tj. např. s fyzickou osobou, která ani nemá oprávnění podnikat. Zákoník práce tak zde opět zakládá nerovnost mezi zaměstnanci, kteří své pracovněprávní vztahy uzavírají se založeným subjektem nebo subjektem již vzniklým. 2) vznik společnosti, který nastává nabytím

právní moci usnesení o zápisu společnosti do obchodního rejstříku dle ustanovení §§ 200a až 200d občanského soudního řádu. 3) vstup společnosti do likvidace. Likvidace předchází zániku společnosti. Vstupem společnosti do likvidace přechází dle ustanovení §§ 70 a 72 obchodního zákoníku na likvidátora jmenovaného statutárním orgánem společnosti nebo soudem působnost statutárního orgánu v rozsahu úkonů směřujících k likvidaci společnosti. Budoucí zaměstnanec se tak zde opět nalézá v určitém nevýhodném postavení, protože zákonodárce po něm vyžaduje, aby on sám, jako osoba zvenčí, posoudil, jestli uzavřená smlouva skutečně směřuje k likvidaci společnosti. V případě totiž, že nikoliv zaměstnanec by byl pravděpodobně zaměstnancem přímo likvidátora společnosti, nikoliv společnosti samé. K tomuto závěru lze dospět dle ustanovení § 11 zákoníku práce, ustanovení § 20 občanského zákoníku a zásady ignorantia juris non excusat, jakož i ustanovení § 33 občanského zákoníku. 4) zánik společnosti, čímž se dle ustanovení § 20a občanského zákoníku rozumí zejména výmaz obchodní společnosti z obchodního rejstříku. Právní mocí usnesení o výmazu společnosti z obchodního rejstříku tak zaniká její způsobilost k právům a povinnostem stejně jako způsobilost vlastními akty práva a povinností nabývat. Jedná se de facto smrt právnické osoby. Vymazaná společnost následně může být ve výjimečných případech „oživena“ tzn. obnovena likvidace dle ustanovení § 75b obchodního zákoníku. Avšak vzhledem k ustanovení § 74 odst. 3 obchodního zákoníku, dle kterého se mají během likvidace přednostně uspokojit mzdové nároky zaměstnanců nebude institut obnovy likvidace pro pracovní právo příliš významný.

Jako subjekt sui generis je dále potřeba zmínit stát, tj. Českou republiku. Dle ustanovení § 21 občanského zákoníku a § 9 zákoníku práce se ČR pro účely občanskoprávních, resp. pracovněprávních vztahů považuje za právnickou osobu. Vzhledem k rozsáhlé státní struktuře, ustanovení § 9 zákoníku práce dále stanoví, že za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Za tuto organizační složku státu pak v souladu s ustanovením § 11 odst. 3 a 4 zákoníku práce vystupuje a jedná vedoucí organizační složky státu nebo další zaměstnanci za podmínek zákona o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích.

2.4. Objekt dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Z dikce ustanovení § 3 zákoníku práce vyplývá, že objektem tzv. základních pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce je výkon závislé práce. Tzv. základní pracovněprávní vztahy stejné ustanovení zákoníku práce výslovně definuje jako pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Kromě těchto základních pracovněprávních vztahů zákoník práce dále stanoví, že závislá práce může být vykonávána i v pracovněprávních vztazích podle zvláštních zákonů, jimiž se dle poznámky pod čarou myslí zejména tzv. služební zákon a tzv. malý služební zákon.

Samotný pojem závislé práce definován ustanovením § 2 odst. 4 a 5 zákoníku práce jako práce konaná (i) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, (ii) osobně zaměstnancem, (iii) podle pokynu zaměstnavatele, (iv) jeho jménem, (v) za mzdu, plat nebo jinou odměnu za práce, (vi) v pracovní době nebo jinak stanovené době, (vii) na dohodnutém místě, (viii) na náklady zaměstnavatele a (ix) a na jeho odpovědnost. Za závislou práci se pak dále považuje i tzv. agenturní zaměstnávání, kdy agentura práce jako zaměstnavatel vysílá své zaměstnance dočasně k jiným zaměstnavatelům.

Z výše uvedeného výčtu znaků závislé práce by se mohlo na první pohled zdát, že splnit podmínky pro její vznik může být dost komplikované. Opak je však pravdou, ustanovení § 2 zákoníku práce vlastně jen shrnuje základní atributy charakterizující práci zaměstnance. Cílem tohoto ustanovení bylo především „ošetřit“ tzv. švarcsystém, který spočívá v tom, že zaměstnavatel nezaloží se svým zaměstnancem pracovněprávní vztah, ale uzavře s ním smlouvu jako s živnostníkem podle obchodního zákoníku. Zaměstnavatel v takových případech ušetří na odvodech na zdravotní a sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec pak místo mzdy netto dostává odměnu brutto, z níž si sám provádí povinné srážky. Vzhledem k současnému daňovému systému se dá říci, že zaměstnanec je také spokojen, protože zpravidla odvody živnostníků jsou nižší než odvody osob v pracovněprávním vztahu.

Problém švarcsystému byl původně řešen výslovným zákazem dle ustanovení § 1 odst. 6 zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., v tehdy platném znění, a poté ustanovením § 13 současného zákona o zaměstnanosti, ve znění do 31.12.2006. Přijetím zákoníku práce však tento problém minimálně z větší části odpadl, jelikož předmětný § 2 zákoníku práce tyto nejjednodušší formy švarcsystému rovnou prohlašuje za pracovní vztah, zpravidla na základě pracovní smlouvy. Zákoník práce jistě nemůže fenomén švarcsystému zcela vymítit, minimálně proto, že často jej ani nepůjde prokázat, avšak pozitivem je, že alespoň jeho nejotevřenější formy přetransformoval na pracovní vztah, čímž podnikatelům/zaměstnancům garantuje alespoň základní pracovní ochranu, kterou jako podnikatelé nepožívali. Na druhou stranu je však také potřeba vidět, že definice závislé práce není přijímána bez problémů, část odborné veřejnosti oprávněně považuje definici závislé práce, tak jak je vymezena v současné době za příliš podrobnou, stanovící příliš kritérií a nezohledňující současné trendy výkonu práce (závislé činnosti) – např. práce tzv. tvůrčích pracovníků, která zpravidla není vázána na fyzickou přítomnost zaměstnance na pracovišti, nýbrž jen na výstup procesu.⁵

S otázkou objektu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a závislou práci souvisí také otázka možného souběhu závislé práce vykonávané zaměstnancem u téhož zaměstnavatele na základě pracovního poměru a dohody o pracovní činnosti nebo provedení práce. Tento souběh dvou závislých prací u jednoho zaměstnavatele není zakázán a zákoník práce s ním dokonce i počítá, protože ve svém ustanovení § 13 odst. 4 stanoví, že zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejné druhově vymezeny. Cílem tohoto ustanovení je zajistit, že vedle pracovních smluv nebudou uzavírány na stejnou práci se stejným zaměstnancem dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, čímž by mohlo docházet k obcházení ustanovení o práci přesčas, zejména pak ohledně odměňování za ni a době odpočinku mezi směny.

⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007, str. 145-146.

2.5. Obsah dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Obsah základních pracovněprávních vztahů (pracovního poměru a vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) tvoří vzájemná práva a povinnosti jejich subjektů.⁶ Jednotlivá práva a povinnosti obou stran těchto vztahů budou postupně rozebrány níže v této práci, nicméně lze tato rozdělit na práva a povinnosti a podle subjektů na zaměstnance a zaměstnavatele.

Mezi povinnosti zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích řadíme zejména dle ustanovení §§ 38 a 103 zákoníku práce:

- a) povinnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy (dohody o práci konané mimo pracovní poměr);
- b) vyplácet mzdu nebo plat;
- c) vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance;
- d) chránit zdraví zaměstnanců při práci;
- e) dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy; a
- f) předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních místech.

Právům zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích pak de facto odpovídají povinnosti zaměstnanců v těchto vztazích

Mezi základní povinnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích řadíme dle ustanovení §§ 38 a 301 zákoníku práce:

- a) konat práci podle pokynů zaměstnavatele a spolupracovat s ostatními zaměstnanci;

⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007, str. 71.

- b) konat práci osobně podle pracovní smlouvy (dohody o práci mimo pracovní poměr);
- c) konat práci v rozvržené týdenní pracovní době (je-li rozvržena);
- d) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností;
- e) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly;
- f) dodržovat právní a ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané;
- g) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; a
- h) dodržovat jiné povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Právům zaměstnanců v pracovněprávních vztazích pak vlastně opět odpovídají povinnosti zaměstnavatelů

Velké množství dalších práv a povinností vyplývá pro obě strany pracovněprávních vztahů z obecné úpravy zákoníku práce, např. právo na odpočinek, dovolenou, uvolnění ze zaměstnání, odpovědnost za škodu, překážky v práci atd. Výše uvedený výčet je tak pouze demonstrativní a vyjma práv a povinností na základě zákoníku práce musí každý zaměstnanec a zaměstnavatel dále dodržovat předpisy týkající se jeho konkrétní činnosti (bod f výše).

2.6. Použití ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce si dal za cíl změnit koncepční pojetí pracovního práva a když ne jej přímo začlenit do občanského práva, tak jej k němu alespoň co nevíce přiblížit. Za

tímto účelem zákoník práce, ve znění před nálezem Ústavního soudu ČR, ve svém ustanovení § 4 stanovil, že „Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“ Cílem tak bylo opustit koncepci přísného rozdělení občanského a pracovního práva na dvě zcela samostatná odvětví, provázat je a navázat tak na jejich vztah před 1.1.1966, vrátit se tak k osvědčené koncepci uplatňované i v okolních zemích. Zákonodárce však toto sblížení původně provedl formou tzv. delegace, tedy že na použitelná ustavení občanského zákoníku musel odkazovat sám zákoník práce. Mezi hlavní delegační ustanovení se pak řadila ustanovení §§ 18 (právní úkony) a 326 (závazkové právo) zákoníku práce.

Ustanovení § 4 zákoníku práce patřilo mezi ta ustanovení, která byla napadena návrhem na zrušení vybraných částí zákoníku práce skupinou poslanců a Ústavní soud ČR rozhodl, že toto ustanovení skutečně není souladu s ústavním pořádkem ČR a návrhu na zrušení vyhověl. Ústavní soud ČR vyslovil názor, že zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Předpisy upravující tato odvětví mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. Metoda delegace použitá v ustanovení § 4 zákoníku práce subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud ČR dále dospěl k názoru, že nejrůznější odkazy na občanský zákoník v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Při vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézu.⁷ Ústavní soud ČR tak zrušením ustanovení § 4 zákoníku práce změnil vztah pracovního a občanského práva z formy delegace na obvyklejší princip subsidiarity. Na rozdíl od stavu před nálezem Ústavního soudu ČR je tak nyní na oblast pracovního práva občanské právo plně aplikovatelné jen s výjimkou těch případů, které zákoník práce (nebo jiný předpis) upravují odlišně, popř. které by byly proti základním zásadám a principům pracovního práva.

⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. str. 21

3. Dohoda o pracovní činnosti

3.1. Obecná charakteristika

Dohoda o pracovní činnosti je dvoustranným právním úkonem, kterým se zakládá základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou činnost druhově určenou pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této práce je omezen⁸.

Dohoda o pracovní činnosti by mohla být také označena za „větší“ z obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V rámci rozsahu práce, který se během jednoho roku může až rovnat pracovnímu poměru (v krajním případě), se zde předpokládá zpravidla delší spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zpravidla i delší než rok.

3.2. Formální náležitosti

Náležitosti dohody o pracovní činnosti jsou stanoveny v ustanovení § 76 zákoníku práce. Konkrétně a) alespoň jednou stranou musí být fyzická osoba (zaměstnanec), b) dohoda musí být pod sankcí neplatnosti uzavřena písemně, c) v dohodě musí být uvedeny sjednané práce, d) sjednaný rozsah pracovní doby a e) doba, na kterou se dohoda uzavírá. Mezi podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti můžeme řadit také f) odměnu za práci, resp. způsob jejího určení – byť zákoník práce ji výslovně neuvádí, g) místo nebo místa výkonu práce a h) den nástupu do práce. Jako vedlejší ujednání mohou dohody o pracovní činnosti obsahovat ch) možnost vysílání na pracovní cestu, i) nárok na dovolenou, j) nárok na jiné důležité osobní překážky v práci, popř. k) jakékoliv jiné ujednání, které neodporuje zákoníku práce.

ad a) zaměstnancem v pracovněprávním vztahu nemůže být právnická osoba, nýbrž jen fyzická osoba.

ad b) je vhodné poznamenat, že v případě neexistence písemné smlouvy o dohodě o pracovní činnosti se použije ustanovení § 2 odst. 4 a § 34 odst. 3 zákoníku práce, tedy v takovém případě nebude mít nastalý právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem povahu pracovní činnosti konané mimo pracovní poměr, nýbrž se bude

⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007, str. 383.

jednat o pracovní poměr dle ustanovení části druhé zákoníku práce. V souladu s ustanovením § 21 zákoníku práce takováto pracovní smlouva bude platná, navíc vzhledem k tomu, že jak ustanovení § 76, tak ustanovení § 34 zákoníku práce klade povinnost uzavřít písemně dohodu o pracovní činnosti, resp. pracovní smlouvu, pouze zaměstnavateli, nikoliv i zaměstnanci, v případném soudním sporu ohledně práv a povinností z ní, bude mít důkazní břemeno zaměstnavatel, jenž jej s velkou pravděpodobností nebude schopen unést. V případném soudním řízení by zaměstnavatel mohl na podporu svých tvrzení použít např. výplatní pásky za předešlá výplatní období, částku odvodů na sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění, argumentovat vybranou délkou dovolené v předešlém roce, resp. délkou dovolené ostatních zaměstnanců na obdobných pozicích. Obecně se však dá říci, že důkazní situace pro zaměstnavatele bude v těchto případech dosti komplikovaná a zákoník práce tak vlastně zavádí určitý typ samoregulace ze strany zaměstnavatelů, kteří jsou, pod hrozbou majetkové ztráty z případně prohraného soudního sporu, ve vlastním zájmu nuceni dodržovat zákoník práce, čímž se jednak ulehčuje postih v případě jeho porušení, a jednak zajišťuje právní jistota zaměstnanců.

Ad c) vyjdeme-li nejen z analogie s ustanovením § 34 odst. 1 zákoníku práce, ale i samotné dikce ustanovení § 76 odst. 5 zákoníku práce, lze dospět k názoru, že druh sjednávané práce tvoří podstatnou náležitost dohod o pracovní činnosti. Při jejím vymezení mají strany takřka úplnou smluvní volnost, nicméně je třeba upozornit na skutečnost, že pokud by druh předmětné práce byl vymezen až příliš obecně, nebyl by takový úkon pro neurčitost dle ustanovení § 37 odst. 1 občanského zákoníku platný a dohoda o pracovní činnosti by tak byla dle ustanovení § 76 odst. 4 zákoníku práce neplatná, tedy by se se vši pravděpodobností opět uplatnila domněnka vzniku pracovního poměru jak byla popsána v bodě ad b) výše.

Ad d) z výslovné dikce ustanovení § 76 odst. 1 zákoníku práce lze dohodu o pracovní činnosti sjednat i na práce, které nebudou rozsahem v témže kalendářním roce přesahovat 150 hodin. Omezení vyplývá pouze z ustanovení § 76 odst. 2 a 3, dle kterých nesmí rozsah práce překračovat v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přičemž jako rozhodné období se považuje po sobě jdoucích 52 týdnů (přibližně rok).

Ad e) dohody o pracovní činnosti mohou být sjednávány jak na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou. Z dikce ustanovení § 76 odst. 5 zákoníku práce opět plyne, že údaj o době, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá, je podstatnou náležitostí této dohody. V zásadě tak mohou nastat tři situace, kdy (i) v dohodě o pracovní činnosti nebude doba trvání nijak upravena, (ii) v dohodě o pracovní činnosti bude uvedeno neplatné datum (např. 31.2.2010), popř. neurčité, nebo (iii) v dohodě o pracovní činnosti bude sjednána doba, na kterou se uzavírá, popř. bude stanoveno, že se uzavírá na dobu neurčitou. Případy (i) a (ii) budou mít za následek neplatnost dohody o pracovní činnosti jako celku z důvodu neexistence jedné z jejich podstatných náležitostí. Tím opět dojde ke vzniku pracovního poměru, v tomto případě uzavřeného platnou písemnou smlouvou a na dobu neurčitou. Určení trvání pracovního poměru totiž není podstatou náležitostí pracovní smlouvy, nýbrž jen tzv. naturalia negotii, při jejichž neexistenci se uplatní ustanovení § 39 zákoníku práce, dle kterého se takový pracovní poměr považuje za pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

Ad f) Odměna za sjednanou práci závisí čistě na smluví úpravě stran. Dle ustanovení § 111 zákoníku práce však nesmí být nižší než minimální mzda, tj. 8.000 Kč⁹. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr však bude významnější minimální hodinová sazba, která činí 48,10 Kč za hodinu práce. Účel práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako vedlejší příjem vedle, nikoliv místo, pracovního poměru je vyjádřen také tím, že na odměňování z těchto dohod se nevztahuje tzv. zaručená mzda dle ustanovení § 112 zákoníku práce. Jen pro doplnění si dovoluji zmínit, že mzda může být dle ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce stanovena v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Ad g) místo výkonu práce je jako podstatná náležitost pracovní smlouvy stanoveno především z důvodu ochrany práv zaměstnance. Zákoník práce nestanovuje žádná omezení ohledně určení místa výkonu práce. Lze jej vymezit velmi přesně až na úroveň jednotlivé budovy, potažmo i patra a čísla kanceláře v ní, nebo velmi volně, např. území ČR. Místo práce by však mělo odpovídat potřebám zaměstnavatele. Zpravidla tak bude určeno názvem obce, např. hlavní město Praha. Důvodem pro rozlišování místa výkonu

⁹ 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, v platném znění

práce je skutečnost, že zaměstnanec je povinen práci konat v místě jejího výkonu, avšak pokud by ji měl vykonávat někde jinde, musel by s přeložením vyslovit svůj souhlas, popř. být vyslán na pracovní cestu (příčemž i zde může být zaměstnavatel limitován) a pokud již zaměstnanec na pracovní cestu je vyslán, je místo výkonu práce významné pro výpočet cestovních náhrad.

Ad h) dnem zahájení činnosti na základě dohody o pracovní činnosti vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztah. Den nástupu do zaměstnání může, a zpravidla bývá, určen přesným datem, avšak zákoník práce nezakazuje, aby byl den nástupu sjednán i jinak, např. 10. den po skončení základní školní docházky atd. I zde je však potřeba dbát na dostatečnou určitost, jinak hrozí, že dohoda o pracovní činnosti by v tomto ustanovení byla neplatná, tedy ji chyběla jedna z podstatných náležitostí a tudíž by jako celek trpěla nezhojitelnou vadou způsobující její neplatnost jako celku. Stejná situace by nastala v případě sjednání jako dne nástupu do zaměstnání neexistující datum, např. 31.2.2010.

3.3. *Obsah a rozsah práce*

Účelem omezení rozsahu práce na základě dohody je o pracovní činnosti je zabránit tomu, aby zaměstnavatel dohodou o pracovní činnosti nahrazoval pracovní poměr založený pracovní smlouvou, čímž by se vyhnul svým povinnostem pro něj z hlavního pracovního poměru pramenícím.

Polovina pracovní doby je určena obdobím 52 týdnů, z čehož gramatickým i logickým výkladem vyplývá, že během tohoto období, v rámci jednotlivých týdnů, může dojít k překročení stanovené týdenní pracovní doby, avšak v úhrnu, tj. za celých 52 týdnů, tato kvóta být překročena nesmí. V této souvislosti je také vhodné zmínit, že zákoník práce ve vztahu k dohodám o pracovní činnosti nikde nestanoví zákaz uzavřít s jedním zaměstnavatelem dvě nebo více dohod o pracovní činnosti každou na maximální možný rozsah práce, tak jak je tento zákaz stanoven pro dohody o provedení práce v ustanovení § 75 zákoníku práce. Nicméně je však také potřeba vidět, že takové jednání by zcela jistě bylo posouzeno jako obcházení zákona a tedy dle ustanovení § 39 občanského zákoníku jako neplatné.

Zaměstnavatel dohody o pracovní činnosti také nemá povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu dle ustanovení §§ 81 až 87 zákoníku práce.

3.4. Ukončení dohody o pracovní činnosti

Doplňkový charakter pracovní činnosti dle dohody o pracovní činnosti se projevuje také ve způsobu jejího ukončení. Tím, že hlavní příjem pracovníka má pramenit z pracovního poměru, resp. zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, představují dohody o pracovní činnosti pružný nástroj k vykrývání příležitostných potřeb. Z toho také pramení kratší výpovědní lhůty a tím omezení ochrany zaměstnance, ale také prostoru zaměstnavatele k nalezení náhrady.

Dle ustanovení § 76 odst. 6 zákoníku práce může být dohoda o pracovní činnosti zrušena a) dohodou ke sjednanému dni, b) jednostrannou výpovědí anebo c) okamžitým zrušením. Mezi další důvody ukončení dohody o pracovní činnosti, zákoníkem práce výslovně neuvedené, řadíme d) smrt zaměstnance, e) uplynutí sjednané doby, f) smrt/zánik zaměstnavatele v případech jak bylo uvedeno výše, a g) odstoupením bylo-li dohodnuto.

Ad a) dohoda o ukončení pracovněprávního vztahu musí být uzavřena oběmi stranami dohody o pracovní činnosti a obsahovat ujednání, že k určitému dni pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti zaniká. V tomto místě je také vhodné zmínit, že dle ustanovení § 18 zákoníku práce, jež provádí delegaci úpravy právních úkonů dle úpravy občanského zákoníku, odkazem u § 40 občanského zákoníku jen na odstavce 3 až 5, nemusí dle všeho dohoda o ukončení dohody o pracovní činnosti mít písemnou formu. Na jedné straně se tím rozhodně posiluje flexibilita a účastníci dohody nejsou svazováni žádnými formálními požadavky, na druhou stranu si však nejsem zcela jist, jestli toto byl přímo zákonodárcům úmysl. Důvodová zpráva k zákoníku práce se k tomu nevyjadřuje. Dle mého názoru je tato úprava poněkud nešťastná, protože ukončení písemné dohody ústním úkonem velmi narušuje právní jistotu obou smluvních stran. De lege ferenda by tak zákonodárce dle mého názoru měl zvážit, jestli v tomto případě požadavek právní jistoty při ukončení dohod o pracovní činnosti nepřevažuje nad flexibilitou jejich ukončení.

Ad b) výpověď dohody o pracovní činnosti je specifická tím, že ji může podat kterákoliv ze smluvních stran a může ale i nemusí uvést její důvod. Specifická je také doba výpovědní doba, která činí 15 dnů ode dne doručení výpovědi druhé straně, čili 14 dnů počítaných dle občanského zákoníku. Současný zákoník práce zde převzal takřka doslovně úpravu ustanovení § 238 zákoníku práce z roku 1964. Avšak v současné době, kdy pro pracovněprávní vztahy platí subsidiárně občanský zákoník, včetně počítání času (§ 333 zákoníku práce) je tato dvojkolejnost počítání lhůt jistě zbytečná a matoucí. Lze tak jen opět doporučit, aby zákonodárce, který proklamuje cíl učinit občanský zákoník opravdu hlavním subsidiárním zákonem v občanském životě, v budoucnu pokračoval ve sjednocování úpravy obou kodexů i ohledně doby počítá výpovědní doby. U jednostranného zrušení dohody o pracovní činnosti je také vhodné zdůraznit, že na rozdíl od skončení pracovního poměru výpovědí, lze dohodu o pracovní činnosti jednostranně zrušit i v tzv. ochranné lhůtě dle ustanovení § 53 zákoníku práce, kterou se rozumí (i) doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným a doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení, (ii) výkon vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení, (iii) doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, (iv) doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, (v) doba, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Ad c) Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti je možné jen v případech, kdy bylo v dohodě o pracovní činnosti výslovně sjednáno a nastala některá ze skutečností dle ustanovení §§ 55 nebo 56 zákoníku práce. In concreto ze strany zaměstnavatele v případech, kdy zaměstnanec byl pravomocně (nikoliv v prvním stupni) odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, popř. 6 měsíců, nebo porušil-li povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; ze strany zaměstnance pak pokud nemůže ze zdravotních důvodů svou práci dále vykonávat a nebyl-li zaměstnavatelem

přeřazen na jinou práci, nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat do 15 dnů ode dne splatnosti.

Ad d) viz bod 2.3. výše.

Ad e) dohoda o pracovní činnosti může skončit také uplynutím sjednané doby. Tím však není vyloučena možnost skončit takto založený pracovněprávní vztah i z důvodů uvedených v bodech ad a) až ad c).

Ad f) při úmrtí/zániku zaměstnavatele bohužel není zcela zřejmé řešení situace, kdy by byl např. jediný dědic zaměstnanec svého zaměstnavatele – např. rodiče/manžela/partnera, podnikatele fyzické osoby dle živnostenského zákona, přičemž tento podnikatel – rodič/manžel/partner by zemřel a jeho dědic/zaměstnanec by pokračoval v živnosti dle ustanovení § 342 zákoníku práce a § 13 odst. 1 živnostenského zákona. Zákoník práce v takovém případě výslovně prohlašuje, že pracovněprávní vztah nezaniká, nicméně z logiky věci zaměstnavatel fyzická osoba asi nemůže zaměstnávat sebe sama. Jelikož zákoník práce na tento případ nepamatuje, jeví se jako nejvhodnější řešení situace použít občanský zákoník, přesněji jeho ustanovení § 584 o zániku závazku splynutím. Ohledně případného odstupného se pak domnívám, že by zaměstnanci/zaměstnavateli nenáleželo – taktéž z důvodu splnutí.

Ad g) odstoupením dle ustanovení § 48 občanského zákoníku se dohoda o pracovní činnosti ruší od svého počátku, nicméně v tomto ohledu je třeba zmínit, že dle ustanovení § 497 občanského zákoníku strana, která z dohody plnila alespoň zčásti nebo přijala i jen částečné plnění (v našem případě započala s výkonem práce), nemůže již od smlouvy odstoupit.

3.5. *Překážky v práci na straně zaměstnavatele*

Překážkou v práci rozumíme právem uznanou nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností. Tuto nemožnost však není možno chápat vždy ve smyslu absolutním, jako neschopnost konat dosavadní práci vůbec¹⁰. Vzhledem k tomu, že hlavním cílem pracovního práva je upravit smluvní vztahy mezi stranami pracovněprávních vztahů v tom smyslu, že zaměstnanci, jakožto slabší straně, je poskytována ochrana, nevedou překážky v práci zpravidla k zániku pracovního poměru.

Překážky v práci můžeme dělit podle toho jestli vznikly na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance nebo jestli na jejich základě náleží náhrada mzdy či nikoliv. V závislosti na jednotlivých typech překážek v práci pak rozlišujeme, jestli zaměstnanci na jejich základě (i) vzniká právo na náhradu mzdy či platu od zaměstnavatele, (ii) zaměstnanec bude zabezpečen dávkami sociálního pojištění, (iii) zaměstnanec zabezpečí jiný subjekt než zaměstnavatel, a (iv) zaměstnanec nebude hmotně zabezpečen.¹¹

Překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou upraveny ustanoveními §§ 207 až 210 zákoníku práce. Obecně bychom překážky v práci na straně zaměstnavatele mohli definovat jako situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci ze zákonem uznaných důvodů na straně zaměstnavatele. Zákoník práce tyto překážky rozděluje na (i) prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a (ii) jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. Dle ustanovení § 207 zákoníku práce se prostojem rozumí přechodná závada způsobená (i) poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil, (ii) dodávkami surovin nebo pohonných sil, nebo (iii) chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, a pro které zaměstnanec nemůže konat svou práci. V takovém případě zaměstnavatel zaměstnance může převést na jinou práci, dle ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce však jen s jeho souhlasem, nebo mu vyplácet náhradu mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Druhou překážkou v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 207 zákoníku práce je přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí. I v případě této překážky může zaměstnavatel zaměstnance, s jeho souhlasem dle

¹⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, str. 322.

¹¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, str. 325.

ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce, převést na jinou práci popř. pokud nebyl převeden, vyplatit mu náhradu mzdy/platu ve výši nejméně 60 % jejich průměrné výše. Souhlasu zaměstnance s převedením na jinou práci dle předchozí věty není potřeba, pokud zaměstnavatel zaměstnance převádí za účelem odvracení živelné události, jež krom jiného způsobila překážku v práci.

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákoníku práce jsou pak všechny ostatní překážky na straně zaměstnavatele než ty uvedené v ustanovení § 207 zákoníku práce. V takových případech má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy/platu ve výši průměrného výdělku. I z této úpravy však existují 2 výjimky: tzv. částečná nezaměstnanost, při níž se vyplácí náhrada mzdy zpravidla v nižší částce než byl průměrný výdělek, a pracovní cesty, při nichž se zpravidla vyplácí přímo odměna za práci, tedy nikoliv jen její náhrada. Vzhledem k tomu, že jak institut částečné nezaměstnanosti tak i pracovních cest se nebude pro pracovní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr příliš často používat, jejich výklad by překračoval zaměření této práce.

Za vykonávání práce, na kterou byl pro překážku v práci na straně zaměstnavatele převeden zaměstnanec náleží odměna ve formě mzdy nebo platu a to místo mzdy nebo platu z jeho primární práce. Mohla by tak nastat situace, kdy by pro zaměstnance bylo výhodnější odmítnout převod na jinou práci a raději zůstat doma, nebo by se také mohlo stát, že zaměstnanec by jinou práci přijal, avšak odměna z ní by byla o tolik nižší, že by to až narušilo alimentární funkci mzdy/platu. Pro tyto případy ustanovení § 139 odst. 1 písm. c) a d) zákoníku práce stanoví, že zaměstnanci náleží doplatek k odměně za práci do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Průměrný výdělek se vypočítává dle ustanovení §§ 351 až 362 zákoníku práce jako průměrný hrubý výdělek zaměstnance za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí, popř. předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích u konta pracovní doby. U dohod o konání prací mimo pracovní poměr však jistě najde uplatnění i ustanovení § 355 zákoníku práce, které stanoví způsob vypočtení průměrného výdělku formou tzv. pravděpodobného výdělku, pro pracovníky, kteří za rozhodné období

neodpracovali alespoň 21 dnů. Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl.

Výpočet průměrného výdělku zaměstnance pracujícího na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je dále modifikován ustanovením § 361 zákoníku práce v tom smyslu, že je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z této dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

V tomto místě je však třeba uvést, že z ustanovení § 77 zákoníku práce plyne, že překážky na straně zaměstnavatele se plně vztahují i na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tzn. že zaměstnanec by měl mít nárok na náhradu mzdy/platu, resp. mzdu/plat, jak bylo uvedeno výše. Nejvyšší soud ČR v rozporu s tímto výkladem však dne 12.4.2005 svým rozsudkem č.j. 21 Cdo 2163/2004¹² judikoval, že jelikož zaměstnavatel nemá u dohody o pracovní činnosti povinnost přidělovat zaměstnanci práci dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nemá ani nárok na náhradu mzdy, resp. mzdu, při vzniku překážky na straně zaměstnavatele. V konkrétní věci bylo dále významné, že dohoda o pracovní činnosti nebyla platně uzavřena, což v dnešní době je problém již překonaný. Je také vhodné zmínit, že tento názor Nejvyššího soudu byl pravděpodobně ojedinělým, protože ostatní rozsudky Nejvyššího soudu již tento dále necitují. Budeme tak s největší pravděpodobností muset počkat na další rozhodnutí v obdobných věcech, abychom mohli s jistotou říci, jestli výše uvedený názor Nejvyššího soudu je konstantní.

3.6. Překážky v práci na straně zaměstnance

Dle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti nárok na uvolnění z práce a případné čerpání náhrady za mzdu/plat v případě důležitých osobních překážek v práci (§§191 až 198 zákoníku práce) vyjma jiných důležitých osobních překážek v práci (§199 zákoníku práce).

¹² I když se daný případ řídil ještě zákoníkem práce z roku 1965, je tento judikát v bodu nároku na náhradu mzdy použitelný i pro současný zákoník práce

Mezi důležité osobní překážky v práci řadíme:

- a) dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance ze zdravotních důvodů,
- b) nařízení karantény dle zákona o ochraně veřejného zdraví,
- c) mateřskou a rodičovskou dovolenou,
- d) ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav vyžaduje nezbytně ošetřování,
- e) případy, kdy osoba, která jinak o dítě do 10 let pečuje musí podstoupit lékařský zákrok ve zdravotnickém zařízení během pracovní doby zaměstnance, a
- f) vyslání zaměstnance jako národního experta do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí.

Ohledně jiných důležitých překážek v práci ustanovení § 77 zákoníku práce stanoví, že právo zaměstnance na tyto lze sjednat v dohodě o pracovní činnosti, jejím dodatku, popř. stanovit vnitřním předpisem. Jako zákoníkem práce výslovně nevyjádřený způsob se pak jeví stanovení práva v kolektivní smlouvě. V takovém případě pak zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti má nárok na stejný rozsah uvolnění jako zaměstnanec pracující na základě pracovního poměru. Představitelná je i situace, kdy se strany dohody o pracovní činnosti domluví jen některých jiných důležitých překážkách.

V určení, jaké překážky v práci se považují za tzv. jiné důležité osobní, odkazuje ustanovení § 199 odst. 2 zákoníku práce na nařízení vlády¹³, které stanoví celkem 11 těchto jiných důležitých osobních překážek v práci. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. dále

¹³ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění

u každé z překážek stanoví, jestli za ní náleží náhrady mzdy, resp. platu, popř. za jakých podmínek a v jakém rozsahu. Na základě toho je můžeme rozdělit na:

Jiné důležité osobní překážky v práci s náhradou mzdy/platu, jimiž rozumíme:

- a) vyšetření nebo ošetření
- b) pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce,
- c) znemožnění cesty do zaměstnání,
- d) svatba (zpravidla, většinou 1 den),
- e) narození dítěte (zpravidla),
- f) účast na pohřbu,
- g) doprovod (zpravidla), a
- h) pohřeb spoluzaměstnance, a

Jiné důležité osobní překážky v práci bez náhrady mzdy, jimiž rozumíme:

- a) přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
- b) přestěhování (zpravidla), a
- c) vyhledání nového zaměstnání (zpravidla).

Tento výčet však není konečný, protože dohodou stran nebo vnitřním předpisem může zaměstnavatel stanovit další, výše neuvedené důležité překážky v práci.

Ustanovení §§ 200 až 205 zákoníku práce pak dále upravují tzv. překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Mezi základní překážky v práci z důvodu obecného zájmu zákoník práce řadí (i) výkon veřejné funkce, (ii) výkon občanské povinnosti, (iii) jiné úkony v obecném zájmu, (iv) pracovní volno související s brannou povinností, a (v) překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia. I zde platí, že daný výčet je pouze demonstrativní, protože např. ustanovení § 203 zákoníku práce o jiných úkonech v obecném zájmu odkazuje i na zvláštní zákony - jejich opět demonstrativní

výčet obsahuje poznámka pod čarou. Vzhledem k charakteru pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr však nebude uplatnění těchto překážek v praxi příliš časté.

3.7. Zdanění dohod o pracovní činnosti a další odvody

Významným aspektem při volbě jednotlivého druhu pracovněprávního vztahu mohou být jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance odvody, které je třeba z výdělku odvádět. Pracovněprávní vztahy můžeme z tohoto hlediska rozdělit na pracovní poměr a pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti na jedné straně a pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce na straně druhé. První kategorie zakládá účast zaměstnance na systému zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, kdežto dohody o provedení práce nikoliv.

Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění je v ČR koncipováno jako všeobecně platné pojištění, na jehož základě se oprávněným osobám poskytuje zdravotní péče hrazená z prostředků tohoto pojištění.¹⁴ Povinnost platit zdravotní pojištění z pracovněprávních vztahů mají dle ustanovení § 5 písm. a) a § 6 zákona o zdravotním pojištění jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) a § 8 odst. 2 písm. d) zákona o zdravotním pojištění pak stanoví dobu počátku plateb odvodů na zdravotní pojištění dnem nástupu do zaměstnání/zahájení činnosti na základě dohody o pracovní činnosti. Pro zaměstnavatele končí povinnost odvádět příspěvek na zdravotní pojištění dle stejného ustanovení zákona o zdravotním pojištění dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána. V tomto bodě je však vhodné upozornit na skutečnost, že zaměstnanci tím povinnost platit příspěvek na zdravotní pojištění nezaniká, jen jej nyní musí hradit z vlastních zdrojů nebo musí zajistit, aby pojistné za něj odváděl někdo jiný, např. tím, že si najde jiný pracovněprávní vztah na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, či za něj pojistné bude hradit stát dle ustanovení § 7 zákona o zdravotním pojištění, tedy např. z důvodu důchodu nebo ucházení se o zaměstnání. Každá fyzická osoba se totiž při splnění podmínek zákona o

¹⁴ Trösler, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4. přepracované a doplněné vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. str. 137.

zdravotním pojištění stává ex lege pojištěncem se všemi právy a povinnostmi z toho plynoucími. Dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o zdravotním pojištění vzniká zdravotní pojištění dnem (i) narození, jde-li o osobu s trvalým pobytem na území ČR, (ii) kdy se osoba bez trvalého pobytu na území ČR stala zaměstnancem, nebo (iii) získání trvalého pobytu na území ČR. Zánik zdravotního pojištění pak dle ustanovení § 3 odst. 2 zákona o zdravotním pojištění nastává dnem (i) úmrtí pojištěnce nebo jeho prohlášení za mrtvého, (ii) kdy osoba bez trvalého pobytu na území ČR přestala být zaměstnancem, nebo (iii) ukončení trvalého pobytu na území ČR.

Pojistné zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti hradí (z menší části) zaměstnanec i (z větší části) zaměstnavatel. Dle ustanovení § 9 zákona o zdravotním pojištění, odkazujícího na ustanovení § 2 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, činí pojistné 13,5 % z úhrnu příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů. Zaměstnavatel se na této částce podílí 2/3 (9 % ze základu pro pojistné na zdravotní pojištění), zaměstnanec 1/3 (4,5 % ze základu pro pojistné na zdravotní pojištění).

Sociální pojištění

Pojem sociální pojištění zahrnuje odvody na tři různé dávky, které tvoří tzv. sociální síť, jež zabezpečuje základní potřeby pojištěnce v případě výskytu negativní sociální události. Jsou jimi a) příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, b) nemocenské pojištění a c) důchodové pojištění.

Pojistné na sociální pojištění jsou povinni odvádět zaměstnavatelé i zaměstnanci, pracující v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Dále pak i osoby samostatně výdělečně činné, osoby dobrovolně se účastníci důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci za dobu dobrovolné účasti na nemocenském pojištění.

Sazba pojistného na sociální zabezpečení činí dle ustanovení § 7 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti u zaměstnavatele v

roce 2010 25 % z vyměřovacího základu, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec hradí jen 6,5 % z vyměřovacího základu na důchodové pojištění. Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění se přitom rozumí úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů. Pro zaměstnavatele pak platí, že jeho vyměřovacím základem je dle ustanovení § 5a zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

Přehled plateb odváděných na veřejné zdravotní a sociální pojištění z výdělku zaměstnance u dohod o pracovní činnosti

	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění	Pojistné na nemocenské pojištění	Pojistné na důchodové pojištění	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	Celkem
Zaměstnavatel	9 %	2,3 %	21,5 %	1,2 %	34 %
Zaměstnanec	4,5 %	0 %	6,5 %	0 %	11 %
Zaměstnanec a zaměstnavatel	13,5 %	2,3 %	28 %	1,2 %	45 %

Daň z příjmů fyzických osob

Z výdělku z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se stejně jako z výdělku z pracovního poměru se odvádí daň z příjmů dle zákona o daních z příjmů. Dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o daních z příjmů, podléhají u fyzických osob (tedy potencionálních zaměstnanců) této dani (i) příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky, (ii) příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti, (iii) příjmy z kapitálového majetku, (iv) příjmy z pronájmu, a (v) ostatní příjmy. Z tohoto výčtu je však dále potřeba vyjmout příjmy, které buď dani z příjmů vůbec nepodléhají nebo jsou od ní osvobozené. Sazba daně z příjmů činí dle ustanovení § 16 zákona o daních z příjmů v současné době 15 % ze základu daně, jež v souladu s ustanovením § 5 zákona o daních z příjmů získáme součtem jednotlivých dílčích základů daně tak, jak jsou definovány v ustanovení § 6 odst. 13 zákona o daních z příjmů, tj. jako příjem ze závislé činnosti nebo funkčních požitků zvýšených o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel.

Daň je poté zaměstnanci strhávána formou pravidelných měsíčních srážek, takže při podání daňového přiznání by neměla nastat situace, kdy zaměstnanec vykonávající pouze závislou práci bude muset doplácet. Naproti tomu, pokud zaměstnanec během roku neměl podepsané prohlášení dle ustanovení § 35d odst. 2 zákona o daních z příjmů a uplatňuje jej až při vyúčtování daně, bude mu vrácena tzv. sleva na poplatníka ve výši 24.840 Kč, popř. i další daňové úlevy jako např. sleva na studenta, sleva při držení průkazu ZTP/P atd. Pro zaměstnance v pracovněprávních poměrech je situace navíc ulehčena tím, že dle ustanovení § 38g odst. 2 zákona o daních z příjmů, nejsou tito povinni ani podávat daňové přiznání, pokud (i) měl příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, (ii) podepsal u všech těchto plátců daně na příslušné zdaňovací období prohlášení k dani podle ustanovení § 38k zákona o daních z příjmů, (iii) vyjma příjmů od daně osvobozených a příjmů, z nichž je vybírána daň srážkou sazbou daně, neměl jiné příjmy podle ustanovení §§ 7 až 10 zákona o daních z příjmů vyšší než 6.000 Kč.

3.8. Odpovědnost za škodu

Při výkonu pracovní činnosti, dochází relativně často ke vzniku škody. Český právní řád zná několik typů různých odpovědností, např. trestní, občanskoprávní, pracovněprávní, správní. Pracovněprávní odpovědnost je pak zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti, během plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi¹⁵. Zajímavé, ale i pochopitelné, je že na rozdíl od občanského práva, nerozlišuje pracovní právo mezi odpovědností smluvní a mimosmluvní; existuje zde jen jeden druh odpovědnosti, který je v konkrétních případech různě limitován. Vzhledem i k specifickým okolnostem v oblasti pracovního práva, kdy se na jednom místě vyskytuje více lidí/zaměstnanců a vyžaduje se plnění různých pracovních úkolů, přičemž nelze vždy věnovat plnou míru opatrnosti ve vztahu k určitým hodnotám (typicky v obchodě nelze na prodávacích spravedlivě vyžadovat, aby zároveň markovali zboží, doplňovali do regálů a hlídali jestli někdo ze zákazníku nebo spoluzaměstnanců zboží neodcizuje), se v pracovním právu uplatní instituty jako individuální i kolektivní

¹⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, str. 382.

odpovědnost, která např. v trestním právu by odporovala jeho základním zásadám. I tak je však třeba říci, že kolektivní odpovědnost neznamena v žádném případě solidární odpovědnost, ale jen rozdělení odpovědnosti mezi více osob, z nichž každá odpovídá samostatně. Dalším specifickým znakem pracovního práva ve vztahu k odpovědnosti je, že při výkonu práce zaměstnanci velmi často pracují s hodnotami dosahujícími např. milionových hodnot, jež jejich mzda/plat by nepokryly ani za 10 let práce, protože na jedné straně sice musí být zaměstnanec nějakým způsobem za vzniklou škodu penalizován, avšak na straně druhé zaměstnavatel musí počítat s tím, že během výkonu jeho činnosti dochází k nehodám a dle ustanovení § 13 odst. 2 písm. a) zákoníku práce nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance (tento zákaz ostatně vyplývá i z definice závislé práce, která je krom jiného vykonávána na odpovědnost zaměstnavatele). Nadměrným rozsahem náhrady neúmyslné škody by také došlo k porušení alimentační funkce výdělků zaměstnance. Zákoník práce tak vytváří relativně komplexní systém odpovědnosti za škodu založený na formě zavinění, chování zaměstnance, jeho pracovním postavení (např. vedoucí provozovny) a vedlejších ujednání (např. dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování), jehož hlavním cílem je předcházet škodám, zajistit částečnou náhradu vzniklé škody a přiměřeně postihnout zaměstnance za porušení svých povinností.

U odpovědnosti za škodu z pracovněprávních vztahů je hlavním pojmem bezesporu samotný pojem škoda. Na rozdíl od např. občanského práva, kde se dle ustanovení § 442 občanského zákoníku hradí skutečná škoda i ušlý zisk, v pracovním právu zpravidla zaměstnanci hradí pouze skutečnou škodu, tedy pouze to, o co se zmenšila existující hodnota majetku zaměstnavatele, nikoliv ušlý zisk, tedy to, o co zaměstnavatel mohl svůj majetek rozšířit, pokud by škodná událost nenastala. V tomto bodě je také vhodné zmínit, že u zaměstnance se nevyplacená odměna za práci považuje za skutečnou škodu, nikoliv ušlý zisk. Můžeme si tak všimnout, že pro občanské právo je charakteristická rovné zacházení s oběma subjekty, kdežto pro pracovní právo pak jednostranné zvýhodnění zaměstnanců. Ochranný prvek pracovního práva se pak dále projevuje v moderačním právu soudu na snížení náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli dle ustanovení § 264 zákoníku práce. Podobnou možnost sice obsahuje také ustanovení § 450 občanského zákoníku, avšak ten nečiní mezi stranami

odpovědnostního vztahu rozdílů. Zákoník práce naproti tomu jasně preferuje zaměstnance, protože zaměstnavatel právo žádat snížení náhrady škody nemá.

3.8.1. Odpovědnost za škodu zaměstnance zaměstnavateli

Asi hlavním aspektem, ve kterém se projevuje ochranná funkce pracovního práva, jsou relativně přísně pojaté podmínky vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli. Dle ustanovení § 250 zákoníku práce zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Navíc byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. Odstavec 3 výše citovaného ustanovení pak dále stanoví, že zaměstnavatel je povinen vždy prokázat zavinění zaměstnance s výjimkou případů, kdy s ním uzavřel tzv. dohodu o odpovědnosti dle ustanovení § 252 zákoníku práce nebo kdy zaměstnanci svěřil k výkonu pracovních úkolů vybavení. Formy zavinění zaměstnance jsou pak dále rozvedeny ustanoveními §§ 261 až 263 zákoníku práce. Ustanovení § 261 zákoníku práce je do značné míry analogické k ustanovením §§ 38 odst. 2 a 424 občanského zákoníku, zaměstnanec tak odpovídá za škodu, jež způsobil jednáním, které byl schopen ovládnout a posoudit jeho následky.

Lze tak shrnout, že až na výjimky se uplatňuje ve vztahu k zaměstnanci pouze subjektivní odpovědnost za zaviněné jednání a i ta pak může být dále limitována v závislosti na jednotlivém případě. Jen pro doplnění pak uvádím, že způsobilost zaměstnance vlastním zaviněným jednáním způsobit škodu v pracovněprávním vztahu je dána dnem, kdy dosáhne 15 let věku. Výjimku tvoří dohody o odpovědnosti dle ustanovení § 252 zákoníku práce a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, které lze uzavřít nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku.

Ve vztahu odpovědnosti zaměstnance za škodu rozeznává zákoník práce čtyři její varianty: a) obecnou odpovědnost (§ 250 zákoníku práce), b) odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 251 zákoníku práce), c) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§§ 252 až 254 zákoníku

práce), a d) odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§§ 255 až 256 zákoníku práce).¹⁶

Ad a) tzv. obecná odpovědnost za škodu dle ustanovení § 250 zákoníku práce je obecnou odpovědností za škodu dle zákoníku práce. Předpoklady této odpovědnosti jsou (i) porušení právních povinností ze strany zaměstnance, (ii) vznik škody na straně zaměstnavatele, (iii) příčinná souvislost mezi vznikem škody poručením právních povinností ze strany zaměstnance a (iv) zavinění zaměstnance.¹⁷ Jak bylo uvedeno výše, vzhledem k tomu, že se jedná o škodu způsobenou nedbalostí a k zákazu přenášení rizika na zaměstnance, je výše možné náhrady škody vůči zaměstnanci dle ustanovení § 257 odst. 2 zákoníku práce omezena částkou rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného výdělku. Toto omezení se však neuplatní, pokud škoda byla způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek. U škody způsobené úmyslně zaměstnavatel může kromě utrpěné škody po zaměstnanci požadovat i náhradu ušlého zisku. Tím je dle mého názoru opět bezdůvodně privilegována škoda způsobená v opilosti nebo po zneužití návykových látek a zákonodárce by se měl de lege ferenda zamyslet na tím, jestli je pro takové zvýhodnění racionální důvod.

Časté jsou také případy, kdy chování zaměstnance není jediným důvodem vzniku škody. Zákoník práce na toto pamatuje ustanovením § 257 odst. 4 zákoníku práce, dle kterého způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Určitou zvláštností je pak i ustanovení § 257 odst. 5 zákoníku práce, dle kterého odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Pro zaměstnavatele, ale potažmo i pro zaměstnance je tak výhodnější, pokud se na škodné události účastní více osob. Díky rozdělení odpovědnosti má zaměstnanec šanci, že výsledná škoda se rozdělí na více částí, takže jeho podíl odpovědnosti nedosáhne maximální částky, do níž odpovídá. Stejně tak zaměstnavatel v případě škodné události s více zaměstnanci, jakožto původci škody, má relativně vyšší jistotu, že k události došlo z nedbalosti, ne z úmyslu, a že rozdělením škody mezi více subjektů dosáhne vyšší saturace škody. Druhou stranou takto koncipované odpovědnosti ovšem zůstává, že zaměstnanci nedluží solidárně,

¹⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007, str. 355.

¹⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007, str. 356.

nýbrž jen samostatně, takže zaměstnavatel nemůže žádat plnění po kterémkoliv zaměstnanci, ale jen po každém zvlášť a jen v jeho části.

U obecné odpovědnosti za škodu dle ustanovení § 250 zákoníku práce stanoví ustanovení § 257 zákoníku práce jako primární způsob náhrady škody uvedení v předešlý stav. Náhrada v penězích je sice také možná, ale je uvedena až jako sekundární možnost. V této souvislosti je také vhodné poznamenat, že z dikce předmětného ustanovení vyplývá, že volbu při způsobu náhrady škody má zaměstnanec.

Ad b) ustanovení § 251 zákoníku práce upravuje tzv. odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody. Obecnou povinnost předcházet škodám na zdraví a majetku, jakož i bezdůvodnému obohacení lze nalézt v ustanovení § 249 zákoníku práce. Hrozí-li škoda, je zaměstnanec povinen na ni upozornit svého nadřízeného vedoucího. Zaměstnanec je také povinen k zákroku proti bezprostředně hrozící škodě, ledaže zákrokem by vystavil vážnému ohrožení sebe, své osoby blízké nebo ostatní zaměstnance. S požadavkem prevence škody také souvisí povinnost zaměstnance dle ustanovení § 249 odst. 3 zákoníku práce upozornit svého nadřízeného vedoucího, že nemá vytvořeny potřebné podmínky pro práci. Následky porušení výše uvedených preventivních povinností stanoví ustanovení §§ 251 a 258 zákoníku práce, předpoklady odpovědnosti za škodu jsou v tomto případě (i) vznik škody, (ii) porušení povinnosti upozornit na hrozící škodu popř. proti ní zakročit, (iii) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinnosti upozornit, popř. zakročit proti hrozící škodě, (iv) zavinění alespoň ve formě nedbalosti vědomé, a (v) skutečnost, že škodu není možné uhradit jinak.¹⁸ Body (i) až (iii) jsou relativně jasné, nicméně body (iv) a (v) jsou specifické. Odpovědnost za škodu způsobenou nesplněním povinnosti k odvrácení škody je podmíněna zaviněním ve formě alespoň vědomé nedbalosti, které bychom mohli definovat jako psychický vztah jednatel ke svému jednání, které je protiprávní, a vede ke škodě jako následku takového jednání. Vědomá nedbalost je pak druh zavinění, při kterém jednatel věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí.¹⁹ Tento bod shledávám také poněkud problematickým, protože ustanovení § 18 zákoníku práce odkazuje na ustanovení § 35 občanského

¹⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. str. 656

¹⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. str. 652

zákoníku, dle kterého projev vůle může být učiněn jednáním nebo opomenutím. Pokud tak např. půjde zaměstnanec po skončení pracovní doby domů a cestou si všimne, že jeho kolega neutáhl např. kohoutek s vodou, která hrozí, že přeteče nádobu a např. vyzkratuje elektronické vybavení, on však by chtěl zítra zůstat doma, a s tímto vědomím vodu nezastaví, tak se dle výslovné dikce ustanovení §§ 248 a 251 dopustil „jen“ porušení povinnosti k odvracení škody, za což mu hrozí maximálně postih ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku. Kdyby však ustanovení § 251 odst. 1 bylo formulováno precizněji, a dovolím si říci i spravedlivěji, ve smyslu: „Na zaměstnanci, který z vědomé nedbalosti neupozornil...“ znamenalo by jeho opomenutí úmyslný aktivní úkon směřující k úmyslnému způsobení škody a tím pádem i vyšší odpovědnost za způsobenou škodu, kterou zaměstnanec de facto způsobil a de facto úmyslně. Bod (v) výčtu výše pak znamená, že nárokovat si náhradu škody na zaměstnanci lze jen v tom případě, že nelze dosáhnout náhrady škody od jiného subjektu, např. samotného původce škody.

Zajímavý případ by také nastal v situaci, kdy by se na místo např. prodavače nechal zaměstnat zaměstnanec trpící vážnou duševní poruchou neslučitelnou s touto pozicí, např. kleptomanií. Patrně by záleželo na tom, jestli o své nemoci dotyčný věděl již při sjednávání pracovněprávního vztahu. Pokud by o této své poruše věděl již při sjednávání dohody o práci konané mimo pracovní poměr zaměstnanec nemá povinnost toto svému budoucímu zaměstnavateli oznámit před uzavřením pracovní smlouvy, pokud se on sám nezeptá dle ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce. Avšak v momentě, kdy pracovněprávní vztah vznikne, měl by tento zaměstnanec svého nadřízeného vedoucího náležitě informovat. Je nasnadě, že vzhledem k možnosti ukončit např. dohodu o pracovní činnosti i bez udání důvodu, pravděpodobně by zaměstnanec tuto svou poruchu zamlčel, protože by bez přiměřených důvodů spoléhal, že se dokáže ovládat. V případě, že se pak začnou v obchodě ztrácet věci, do jaké míry by tento duševní poruchou stížený zaměstnanec odpovídal? Vyloučíme-li, že zaměstnanec měl uzavřenou také dohodu o odpovědnosti, tak přichází do úvahy tři varianty: (i) zaměstnanec by neodpovídal vůbec, protože dle ustanovení § 261 odst. 1 zákoníku práce nebyl schopen pro duševní poruchu ovládnout své jednání a posoudit jeho následky, (ii) zaměstnanec by odpovídal za porušení své povinnosti předcházet škodě

dle ustanovení § 251 zákoníku práce, jelikož po vzniku pracovněprávního vztahu neupozornil svého vedoucího na hrozící nebezpečí spočívající v jeho nemoci, a (iii) zaměstnanec by odpovídal za případnou škodu v plné výši, protože svým úmyslným jednáním, které bylo minimálně proti dobrým mravům dle ustanovení §§ 257 odst. 2 a 261 odst. 3 zákoníku práce. Pokud by se někdy podobný případ vyskytl, musel by o něm s největší pravděpodobností rozhodnout až soud, nicméně vycházejí pouze z litery zákona, osobně se domnívám, že soud by musel rozhodnout dle varianty (ii), protože osvobodit zaměstnance z náhrady jakékoliv škody dle varianty (i) by rozhodně nebylo spravedlivé a zaměstnanec měl v tomto hypotetickém případě dostatek příležitostí škodě zabránit. Variantu (iii) považuji také za problematickou, jelikož dle ustanovení § 250 odst. 3 zákoníku práce nese důkazní břemeno ohledně zavinění zaměstnance zaměstnavatel, který zpravidla nebude mít jak jej unést. Varianta (ii) se tak jeví jako logické rozhodnutí, jelikož zaměstnanec se sice škody dopustil ve stavu psychické poruchy, která mu znemožňovala ovládat své jednání, avšak na druhé straně měl o svém zdravotním stavu neprodleně vyrozumět zaměstnavatele, aby škodě předešel. Uvážíme-li průměrnou výši odměny za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, lze téměř s jistotou dovodit, že hodnota odcizeného zboží přesáhne trojnásobek průměrné zaměstnancovi odměny za práci. Zaměstnavatel také nebude mít možnost nárokovat si např. ušlý zisk způsobený např. uzavřením prodejny za účelem inventury atd. Vrátime-li se zpět k výchozí situaci příkladu s tím, že zaměstnanec by do pracovněprávního vztahu nastupoval aniž by měl tušení o své nemoci, resp. by se tato projevila až během výkonu práce, neodpovídal by zaměstnanec v souladu s ustanovením § 261 odst. 1 zákoníku práce za škodu vůbec.

Ad c) v pořadí třetím typem odpovědnosti je odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat dle ustanovení §§ 252 až 254 zákoníku práce. Podstatou tohoto typu odpovědnosti je uzavření tzv. dohody o odpovědnosti (což je legislativní zkratka právě pro dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování) za hodnoty, za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Pokud při následné kontrole vyjde najevo, že část svěřených hodnot

chybí, odpovídá zaměstnanec za celý zjištěný schodek, pokud neuplatní nějaký z exkulpačních důvodů. Za pozornost také stojí skutečnost, že u tohoto typu odpovědnosti je dle ustanovení § 250 odst. 3 zákoníku práce důkazní břemeno prokázání zaměstnance přeneseno ze zaměstnavatele na zaměstnance. Jediným exkulpačním důvodem je pak prokázání ze strany zaměstnance, že schodek zcela nebo zčásti vznikl bez jeho zavinění, např. vytvořením špatných pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že tato dohoda má charakter téměř objektivní odpovědnosti, může být uzavřena pouze se zaměstnancem, jenž již dosáhl věku 18 let a musí mít písemnou formu, jinak je neplatná. Důvody pro odstoupení od dohody o odpovědnosti jsou pak stanoveny v ustanovení § 253 zákoníku práce jako (i) změna práce, (ii) převedení na jinou práci, (iii) změna pracoviště, (iv) neodstranění závad v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, (v) při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustaven jiný vedoucí, popř. jeho zástupce, (vi) ukončení pracovního poměru. Stanovování schodku se zpravidla provádí tzv. inventarizací nebo jiným obdobným způsobem, který je schopen prokázat neodůvodněný úbytek svěřených hodnot. Odstoupení od dohody o odpovědnosti pak musí být učiněno písemně, avšak na rozdíl od samotné dohody však nezpůsobuje nedodržení písemné formy jeho neplatnost.

Ad d) Posledním typem smluvní odpovědnosti zaměstnance zaměstnavateli je odpovědnost za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Na rozdíl od dohody o odpovědnosti se tak tato odpovědnost nevztahuje na jakékoliv hodnoty ale jen na tři druhy věcí. Dále je také vhodné zmínit, že dle ustanovení § 272 zákoníku práce se při určení výše škody na věci vychází z ceny v době poškození nebo ztráty. Vzhledem ke skutečnosti, že svou podstatou se tato odpovědnost velmi blíží odpovědnosti za svěřené hodnoty, mohou být zaměstnanci takto svěřeny hodnoty maximálně do výše 50.000 Kč. Pokud by mu měly být svěřeny předměty hodnoty vyšší, musí se zaměstnancem být uzavřena dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, jež musí mít písemnou formu pod sankcí neplatnosti a může být uzavřena jen s osobou, která již dosáhla osmnáctého roku života. Stejně jako u dohod o odpovědnosti se zaměstnanec může

zprostit své odpovědnosti zcela nebo z části, pokud prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo z části bez jeho zavinění.

Zákoník práce jako určitou výjimku ze zákazu svého ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) umožňuje sjednat tzv. konkurenční doložku dle ustanovení §§ 310 a 311 zákoníku práce, již se zaměstnanec zavazuje, že po určitou dobu, maximálně jeden rok, nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by měla vůči jeho původnímu zaměstnavateli konkurenční povahu. Z logiky věci i ustanovení § 310 odst. 2 vyplývá, že hlavním cílem konkurenční doložky je ochránit zaměstnavatelovo know-how, popř. obchodní tajemství. Konkurenční doložku tak nelze sjednat u všech pracovních pozic, ale jen zpravidla u pracovníků pracujících ve výzkumu, specializované výrobě, manažerských a jiných vedoucích pozicích. Vzhledem k tomu se tak, i když to není a priori vyloučeno, konkurenční doložky na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zpravidla neužijí.

3.8.2. Odpovědnost za škodu zaměstnavatele zaměstnanci

Při výkonu pracovní činnosti může docházet ke vzniku škody nejen ze strany zaměstnance zaměstnavateli (viz výše), ale i ze strany zaměstnavatele zaměstnanci. Tato kapitola se bude zabývat právě touto druhou modalitou. Na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance, vychází zákoník práce z myšlenky, že podstatou odpovědnosti za škodu je povinnost zaměstnavatele škodu v plném rozsahu nahradit, tedy před sankční funkcí má přednost funkce reparační. To se projevuje také v tom, že zaměstnavatel, na rozdíl od zaměstnance, odpovídá za vzniklou škodu objektivně, jelikož zákoník práce hovoří jen o porušení právních povinností. Nezáleží tak kým byla právní povinnost porušena, jestli zaměstnavatelem, spoluzaměstnancem nebo třetí osobou. Zavinění má jen vliv na případný rozsah náhrady škody.

Podobně jako odpovědnosti za škodu zaměstnance, rozeznáváme u odpovědnosti za škodu zaměstnavatele čtyři základní typy odpovědnosti: a) obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu, b) odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech

z povolání, c) odpovědnost za škodu na odložených věcech, a d) odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody.²⁰

Ad a) obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je není vázána zaviněním zaměstnavatele. Jedinými předpoklady vzniku odpovědnosti jsou (i) škoda vzniklá zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, (ii) porušení právní povinnosti kýmkoliv, čemuž na roveň je postaveno jednání proti dobrým mravům a (iii) příčinná souvislost mezi oběma uvedenými předpoklady.²¹ Zákoník práce pamatuje i na případy, kdy zaměstnanec bez souhlasu zaměstnavatele použije k plnění pracovních úkolů vlastního dopravního prostředku nebo vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů. Zákoník práce v takovém případě správně deklaruje, že po zaměstnateli nelze spravedlivě požadovat, aby se podílel na náhradě i této škody.

Ad b) odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je netradičně zařazena přechodných a závěrečných ustanovení zákoníku práce, §§ 365 až 393 zákoníku práce. Důvodem je záměr zákonodárce upravit tuto škodu samostatným zákonem o úrazovém pojištění, jehož účinnost byla zatím odložena k 1.1.2013. Ústředními pojmy této odpovědnosti jsou pracovní úraz a nemoc z povolání. Prvým se dle ustanovení § 380 odst. 1 zákoníku práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým náhlým a násilným působením zevních vlivů při nebo pro plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nemocemi z povolání jsou pak nemoci uvedené v nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, č. 290/1995 Sb., v platném znění. Po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění budou tyto nemoci uvedeny v jeho příloze č. 1. Popis jednotlivých institut odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání by svým rozsahem překročil obsah této práce, dovoluji si se tak zmínit jen o jeho základních principech. Odpovědnost zaměstnavatele za vzniklou škodu je objektivní, bez ohledu na to, jestli během jejího vzniku došlo k porušení zaměstnavatelských povinností či nikoliv. Dle ustanovení § 367 se zaměstnavatel své odpovědnosti zcela nebo částečně zproští, pokud prokáže, že škoda vznikla (i) tím, že postižený zaměstnanec porušil právní nebo jiné předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich

²⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, str. 398.

²¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. str. 689

znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, popř. tato okolnost byla jednou z příčin vzniku škody, (ii) v důsledku toho, že postižený zaměstnanec byl opilý nebo pod vlivem jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, nebo (iii) v důsledku toho, že se zaměstnanec choval zvláště lehkomyšlně (trestní zákoník takové jednání ve svém ustanovení § 16 odst. 2 označuje jako hrubá nedbalost). Dle ustanovení § 368 zákoníku práce se však zaměstnavatel nemůže odpovědnosti zprostit, pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal. Pokud již dojde ke vzniku škody, stanoví zákoník práce také druhy jednotlivých náhrad. V tomto směru se rozlišuje, zda zaměstnanec utrpěl pracovní úraz nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání, či jestli následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanec zemřel. Pokud zaměstnanec „jen“ utrpěl pracovní úraz nebo u něj byla zjištěna nemoc z povolání, má dle ustanovení § 369 zákoníku práce nárok na náhradu za (i) ztrátu na výdělku, (ii) bolest a ztížení společenského uplatnění, (iii) účelně vynaložené náklady spojené s léčením, a (iv) věcnou škodu. Dle ustanovení § 374 zákoníku práce se za škodu výslovně nepovažuje případná ztráta na důchodu. Pokud z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnanec zemře, je zaměstnavatel, dle ustanovení § 375 zákoníku práce, povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout (i) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených se zaměstnancovým léčením, (ii) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, (iii) náhradu nákladů na výživu pozůstalých, (iv) jednorázové odškodnění pozůstalých, a (v) náhradu věcné škody. Rozsah jednotlivých náhrad v obou výše uvedených modalitách je dále rozveden jednotlivými ustanoveními zákoníku práce.

Ad c) ustanovení § 267 zákoníku práce reaguje na skutečnost, že při výkonu pracovní činnosti jsou zaměstnanci často nuceni si odkládat věci, které s sebou běžně nosí, ale během vlastní pracovní činnosti je mít u sebe nemohou. Pokud zaměstnanec takové věci odloží na místo tomu určené (např. bezpečnostní boxy pod dozorem) nebo obvyklé (např. šatna) odpovídá za ně zaměstnavatel v plné výši, tj. bez omezení. Naproti pokud zaměstnanec na pracoviště přinese věc, jež se zpravidla do zaměstnání nenosí, odpovídá za ně zaměstnavatel v plné výši jen pokud byly uloženy k němu do zvláštní úschovy nebo se prokáže, že škodu způsobil jiný zaměstnanec, jinak jen do částky 10.000,- Kč. Pojem běžně nošených předmětů by měl zahrnovat zejména svršky zaměstnanců a jiné

běžné předměty jako peněženky, tašky, kabelky, hodinky, mobilní telefony atd., nicméně však každý případ bude potřeba posuzovat individuálně, např. mobilní telefon ještě před cca 15 lety rozhodně nepatřil k běžným věcem, které člověk nosil s sebou, v dnešní době je však již zcela běžný. Aby se předešlo případným rozporům a v zájmu snadnějšího vyšetření celé záležitosti má zaměstnanec povinnost ztrátu odložených předmětů oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Ad d) posledním typem odpovědnosti zaměstnavatele zaměstnanci je odpovědnost za věcnou škodu mu vzniklou při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví dle ustanovení §266 zákoníku práce. Podmínkami odpovědnosti je, že škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Sousední „úmyslným jednáním zaměstnance“ je přitom potřeba vykládat tak, že se jím myslí pouze ten jeden zaměstnanec, který škodu utrpěl. Tento názor podporuje také ustanovení zákoníku práce z roku 1965, jehož ustanovení § 205, výslovně podmiňovalo vznik nároku na náhradu škody dále tím, že zaměstnanec nebezpečí nevyvolal sám úmyslně.

4. Dohoda o provedení práce

4.1. *Obecná charakteristika*

Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním úkonem, kterým vzniká základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah výkonu práce je omezen.²²

V porovnání s dohodou o pracovní činnosti bychom dohodu o provedení práce mohli označit za „menší“ z obou typů dohod o konání práce mimo pracovní poměr. Hlavním cílem dohody o provedení práce není dlouhodobá spolupráce, nýbrž jen umožnění zaměstnavateli, který potřebuje jednorázově další pracovní sílu, si ji opatřit bez složité administrativy. Snížení administrativní zátěže bychom také mohli označit jako hlavní výhodu dohody o provedení práce. V porovnání s dohodou o pracovní činnosti např. není vyžadována písemná forma smlouvy, zásadní rozdíly jsou i v odvodech z odměny za práci.

4.2. *Formální náležitosti*

Náležitosti dohody o provedení práce zákoník práce, na rozdíl od dohod o pracovní činnosti, explicitně nestanoví. S ohledem na ustanovení § 77 odst. 1 zákoníku práce se však na použije ustavení § 34 zákoníku práce. Za podstatné náležitosti dohody o provedení práce bychom tak mohli považovat a) druh práce, b) místo výkonu práce, c) den nástupu do práce, ale také d) odměnu za práci a e) rozsah práce. Vymezení těchto pojmů se, s výjimkou rozsahu práce, kryje s jejich vymezením u dohod o pracovní činnosti – viz výše. Jako vedlejší ujednání v dohodě o provedení práce může být např. sjednáno f) možnost odstoupení od dohody o provedení práce, g) vysílání zaměstnance na služební cesty, h) používání vlastních nástrojů (vybavení) zaměstnance atd. Dále i zde platí, že alespoň jednou ze stran (zaměstnanec) musí být fyzická osoba.

²² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007, str. 386.

4.3. *Obsah a rozsah práce*

Stejně jako u dohod o pracovní činnosti, je hlavním účelem omezení rozsahu možné práce na základě dohody o provedení práce zabránit tomu, aby zaměstnavatel těmito dohodami nahrazoval pracovní poměr založený pracovní smlouvou, a tím de facto zaměstnance krátil na jejich právech.

Dle ustanovení § 75 zákoníku práce je možné pro jednoho zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce vykonat práci maximálně v rozsahu 150 ročně, přičemž se do tohoto rozsahu práce započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Z toho pak vyplývá, že zaměstnanec může u zaměstnavatele působit zároveň jak na základě dohody o pracovní činnosti, tak i na základě dohody o provedení práce, dokonce vzhledem k jinému způsobu počítání rozsahu práce u dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce, je možné, aby zaměstnanec u zaměstnavatele během roku pracoval v rozsahu plného pracovního úvazku, přičemž k tomuto dále uzavřel dohodu o provedení práce, jež není dohodami o pracovní činnosti omezena. Je sice otázkou, na kolik by takové jednání nebylo posouzeno jako obcházení zákona dle ustanovení § 39 občanského zákoníku, na nějž je i odkazováno ustanovením § 18 zákoníku práce, ale ve svém výsledku by tak mohla nastat situace, kdy u jednoho zaměstnavatele budou pracovat dva zaměstnanci, přičemž jeden bude mít pracovní smlouvu na dobu určitou, druhý pak dvě dohody o pracovní činnosti a k nim ještě dohodu o provedení práce. Prvý zaměstnanec bude mít obvyklý pracovní poměr, tzn. s rozvrhnutou pracovní dobu a možností mu za podmínek ustanovení § 93 zákoníku práce nařídít práci přesčas, přičemž za tuto práci bude mít v souladu s ustanovením § 114 zákoníku práce nárok na příplatek nebo náhradní volno, dovolenou atd. Naproti tomu druhý zaměstnanec bude vykonávat stejnou práci, třeba i za stejnou hodinovou odměnu, ale na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (práci přesčas zde bude naplňovat dohoda o provedení práce, jejíž limit se rovná limitu pro práci přesčas), takový zaměstnanec sice částečně ušetří na odvodu na sociální a zdravotní pojištění, avšak nebude mít nárok na příplatek za práci přesčas, zpravidla dovolenou, překážky v práci na své straně atd. I když by takové jednání s velkou pravděpodobností bylo skutečně posouzeno jako zjevné obcházení zákona, na druhé straně je však třeba vidět,

že vzhledem k současnému stavu na trhu práce, je relativně malá šance, že by si některý zaměstnanec stěžoval a případná kontrola ze strany inspekce práce nemusí takové chování odhalit. Lze tak jen zákonodárci doporučit, jestli by nebylo vhodné z pohledu de lege ferenda změnit dikci druhé věty ustanovení § 75 zákoníku práce v tom smyslu, že se do rozsahu práce započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce *nebo dohody o pracovní činnosti*. Toto doplnění by dle mého názoru nesnížilo flexibilitu pracovněprávních vztahů založených na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr, spíše by jen zamezilo únikům příjmů do státní pokladny a zaměstnanci poskytlo obecnou úroveň ochrany.

4.4. Ukončení dohody o provedení práce

Určitá skoupost zákoníku práce k úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se projevuje také např. v tom, že sice ustanovení § 77 odst. 1 písm. d) zákoníku práce stanoví, že na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nepoužijí ustanovení o skončení pracovního poměru, tedy ustanovení §§ 48 až 73 zákoníku práce, avšak žádný ze zbývajících dvou paragrafů, které se dohody o provedení práce týkají, konkrétní postup nestanoví. S ohledem na úpravu dohod o pracovní činnosti a původní koncepci vztahu k občanskému zákoníku na základě principu delegace, lze dovodit, že smyslem zákonodárce nebylo na zánik dohod o provedení práce aplikovat ustanovení §§ 559 až 587 občanského zákoníku, nicméně analogicky použít ustanovení § 76 odst. 6 zákoníku práce.

Lze tak shrnout, že způsoby zániku dohod o provedení práce se v zásadě kryjí se způsoby zániku dohod o pracovní činnosti dle ustanovení § 76 odst. 6 zákoníku práce. Mezi předvídané způsoby zániku pracovněprávního vztahu z dohody o provedení práce tak patří a) dohoda ke sjednanému dni, b) jednostranná výpověď, c) okamžité zrušení, d) smrt zaměstnance, e) uplynutí sjednané doby a f) smrt zaměstnavatele.

4.5. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Jak bylo uvedeno v bodě 3.5. výše, překážkou v práci rozumíme právem uznanou nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností. Tuto nemožnost však není možno chápat vždy ve smyslu absolutním, jako neschopnost konat dosavadní práci vůbec²³. Úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele je pro všechny základní pracovněprávní vztahy stejná, tedy i u dohod o provedení práce rozeznáváme (i) prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a (ii) jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. Prostoje se pak rozumí přechodná závada způsobená (i) poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil, (ii) dodávkami surovin nebo pohonných sil, nebo (iii) chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, a pro které zaměstnanec nemůže konat svou práci. Druhou překážkou v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 207 zákoníku práce je přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákoníku práce jsou pak všechny ostatní překážky na straně zaměstnavatele než ty uvedené v ustanovení § 207 zákoníku práce. Ohledně náhrady mzdy/platu, popř. nároku na mzdu/platu viz bod 3.5. výše.

4.6. Překážky v práci na straně zaměstnance

Na rozdíl od překážek v práci na straně zaměstnavatele, kde je úprava pro oba typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr shodná, u překážek na straně zaměstnance je situace značně odlišná. Ustanovení § 77 odst. 1 zákoníku práce výslovně prohlašuje, že obecná úprava zákoníku práce vztahující se na překážky v práci na straně zaměstnance se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje. Korekci této exempce provádí hned následující odst. 2 stejného paragrafu v tom smyslu, že na dohody o pracovní činnosti se použijí ustanovení o důležitých osobních překážkách dle ustanovení §§ 191 až 198 a 206 zákoníku práce s tím, že tzv. jiné důležité osobní překážky v práci dle ustanovení §§ 199 až 205 zákoníku práce lze sjednat. Ustanovení § 77 odst. 2 však výslovně hovoří jen o dohodách o pracovní činnosti. Osobně se domnívám, že ze zásady soukromého práva co není zakázáno, je

²³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, str. 322.

povoleno, a např. ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, je možné, aby v dohodě o provedení práce si smluvní strany dojednaly právo na důležité osobní překážky i na jiné důležité osobní překážky v práci, i když vzhledem k rozsahu práce u tohoto typu dohody a zpravidla náplni práce, nebude toto příliš časté. Opačný názor zastává např. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha : C. H. Beck, 2010. str. 320. V ostatním viz bod 3.6 výše.

4.7. Zdanění dohod o provedení práce a další odvody

Jeden z hlavních rozdílů mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce je, kromě rozsahu možné práce, systém plateb na sociální a zdravotní pojištění a záloh na daň z příjmů. Jak bylo uvedeno výše, z hlediska odvodů z výdělku můžeme pracovněprávní vztahy dělit na pracovní poměr a pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti na jedné straně a pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce na straně druhé. První kategorie zakládá účast zaměstnance na systému zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, kdežto dohody o provedení práce nikoliv. Tímto je dále zdůrazněno, že zákoník práce nepředpokládá, zvláště u dohody o provedení práce, že by měly/mohly tvořit hlavní příjem zaměstnance.

Veřejné zdravotní pojištění

Dle ustanovení § 5 písm. a) bodu 3 zákona o zdravotním pojištění není zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce považován za pojištěnce povinného k platbě pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Z výdělku z dohody o provedení práce se nevypočítává vyměřovací základ zdravotního pojištění dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Zaměstnanec na základě dohody o provedení práce tak ze svého výdělku z této odměny do systému veřejného zdravotního pojištění nic nepřispívá. Tím je tento typ dohody o práci konané mimo pracovní poměr vhodný zejména pro studenty, za které pojistné veřejné zdravotní pojištění hradí stát dle ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) zákona o zdravotním pojištění.

Sociální pojištění

Platba pojistného na sociální pojištění, jakožto souhrnného označení pro příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nemocenského pojištění a důchodového pojištění, se dle ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) na osoby vykonávající práci na základě dohody o provedení práce nevztahuje. Zaměstnavatel a zaměstnanec tak při tomto smluvním typu ušetří na odvodech a jsou také zatíženi nižší administrativní zátěží než u pracovních poměrů a dohod o pracovní činnosti.

Přehled plateb odváděných na veřejné zdravotní a sociální pojištění z výdělku zaměstnance u dohod o provedení práce

	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění	Pojistné na nemocenské pojištění	Pojistné na důchodové pojištění	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	Celkem
Zaměstnavatel	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Zaměstnanec	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Zaměstnanec a zaměstnavatel	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Porovnáním plateb z výdělku z dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce tak dospějeme k závěru, že zaměstnanec může dohodou o provedení práce ušetřit až 11 % svých příjmů (pokud hradí pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální pojištění z jiných příjmů), zaměstnavatel pak až 34 %. Celkový rozdíl v nákladech z obou typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak může činit až 45 %.

Daň z příjmů fyzických osob

Příjmy z dohod o provedení práce však nejsou osvobozeny od platby daně z příjmů. Povinnost odvést daň z příjmů je u dohod o provedení práce, stejně jako u dohod o pracovní činnosti, dána ustanovením § 3 odst. 1 zákona o daních z příjmů. Sazba daně pak činí, opět stejně jako u dohod o pracovní činnosti a pracovních smluv, 15 % ze základu daně, jež v souladu s ustanovením § 5 zákona o daních z příjmů získáme součtem jednotlivých dílčích základů daně tak, jak jsou definovány v ustanovení § 6 odst. 13 zákona o daních z příjmů. Pro podrobnosti viz bod 3.7. výše.

4.8. Odpovědnost za škodu

Ve věci odpovědnosti za škodu jak zaměstnanec zaměstnavateli, tak i zaměstnavatele zaměstnanci se právní úprava pro zaměstnanec na základě dohody o provedení práce shoduje s úprava pro zaměstnanec činných na základě dohody o pracovní činnosti nebo zaměstnaneckého poměru. Lze tak ve zkratce shrnout, že zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá jen za zaviněné jednání, jímž vznikla, resp. z části vznikla, škoda. Hlavním cílem náhrady škody je funkce sankční, nikoliv reparační. V případě, že zaměstnanec škodu způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů z nedbalosti, odpovídá dle ustanovení § 257 odst. 2 zákoníku práce do výše čtyřnásobku svého průměrného výdělku. Pokud škoda vznikla z důvodu porušení povinností zaměstnanec předcházet vzniku škody zaměstnavateli, odpovídá dle ustanovení § 251 zákoníku práce do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Při úmyslném způsobení škody však zaměstnanec odpovídá bez omezení a kromě skutečné škody po něm zaměstnavatel může nárokovat také ušlý zisk. Výše uvedené principy odpovědnosti za škodu jsou posléze dále modifikovány v případě vzniku škody v opilosti nebo po zneužití návykových látek. Speciální úprava se také týká případné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a konkurenční doložky.

Naproti tomu odpovědnost zaměstnavatele zaměstnanci je koncipována jako objektivní odpovědnost s liberačními důvody. Hlavním cílem náhrady škody je zde funkce reparační, nikoliv sankční, zaměstnavatel tak má zpravidla povinnost nahradit škodu v plné výši, opět až na několik výjimek. Hlavní druhy odpovědnosti zaměstnavatele zaměstnanci jsou a) obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu, b) odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, c) odpovědnost za škodu na odložených věcech, a d) odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody.²⁴ Pro podrobnosti viz bod 3.8 výše.

²⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, str. 398.

5. Závěr

Cílem této práce bylo shrnout základní atributy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich začlenění do zákoníku práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sice představují v evropském měřítku specifikum ČR a Slovenské republiky dané historickým vývojem, avšak i přesto si již našly své pevné místo v našem právním řádu.

Zákoník práce dohodám o práci konané mimo pracovní poměr věnuje pouhé čtyři paragrafy, jejich úprava je tak relativně kusá a jak popsáno výše, v některých případech je nutné potupovat přes analogii legis. Situace se navíc mírně zkomplikovala subsidiárním vztahem občanského zákoníku k zákoníku práce, což je stav žádoucí a správný, na druhé straně však také při tvorbě zákoníku práce nepředvídaný. Důsledné uplatňování přednosti subsidiárního použití občanského zákoníku před analogií s ostatními ustanoveními zákoníku práce pak totiž může vést k nesprávným závěrům, jako např. v případě skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce. I přes tyto drobné obtíže však dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v praxi fungují a těší se značné oblibě.

Velkým pozitivem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je posílení smluvní volnosti zaměstnance i zaměstnavatele. Důvodem tohoto přístupu původně byla snaha umožnit zaměstnancům jednoduše získat vedlejší příjem ke svému hlavnímu pracovnímu poměru a zaměstnavatelům získat dodatečné a dočasné pracovní síly. Širší pole smluvní volnosti však strany pracovněprávních vztahů začaly využívat, využívají a jistě i v budoucnu budou využívat k zavádění nových forem práce, zejména pak tzv. práci na zavalanou (on-call work) a sdílení pracovního místa (job-sharing). Ocenit je také třeba rozlišování dohod o pracovní činnosti, jakožto „větších“ dohod uzavíraných zpravidla pro dlouhodobější spolupráci, a dohod o provedení práce, jakožto „menších“ dohod většinou uzavřených jen pro splnění jednorázových úkolů. Charakter jednotlivých druhů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pak také projevuje v účasti zaměstnanců dle dohody o pracovní činnosti na systému veřejného zdravotního pojištění a sociálního pojištění. Tito pracovníci tak mají nárok na sociální

dávky, jakož i ochranu dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Dohoda o provedení práce je naproti tomu koncipována čistě jen jako smluvní vztah mezi pracovníkem nabízejícím svou pracovní sílu a zaměstnavatelem pracovní sílu poptávající. Již svým rozsahem práce není dohoda o provedení práce koncipována pro dlouhodobější spolupráci a neposkytuje tak zaměstnanci žádné nároky v sociální oblasti.

Závěrem si dovolím shrnout, že i když vznik dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr byl ryze účelový a ovlivněný tehdejšími pojetím systematiky práva, staly se již tyto pevnou součástí našeho právního řádu, zvláště v době současné hospodářské situace hojně využívané. Vzhledem k trendům na poli trhu práce a místy až přespříliš regulované úpravě pracovních poměrů, lze očekávat, že využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se bude i v budoucnu dále rozšiřovat.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
malý služební zákon	zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění
nález Ústavního soudu ČR	Nález Ústavního soudu ČR, spis. zn. Pl.ÚS 83/06, uveřejněný ve sbírce zákonů ČR pod číslem 116/2008 Sb.
občanský soudní řád	zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, v platném znění
občanský zákoník	zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, v platném znění
obchodní zákoník	zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, v platném znění
služební zákon	zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), v platném znění
trestní zákoník	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění
zákon o advokacii	zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, v platném znění
zákon o daních z příjmů	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění
zákon o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích.	zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, v platném znění
zákon o nemocenském pojištění	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění
zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele	zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, v platném znění
zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění
zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění	zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění
zákon o úrazovém pojištění	zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, v platném znění
zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
zákon o zdravotním pojištění	zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném

	zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
zákoník práce z roku 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění
živnostenský zákon	zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, v platném znění

Použitá literatura

Knižní publikace

- Bakeš, M.; Karlíková, M.; Kotáb, P.; Marková, H. a kol. Finanční právo. 5. vyd. Praha : C. H. Beck, 2009, 576 s.
- Bělina, M. a kolektiv. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, Hlava XXIII, Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, s. 413-423.
- Bělina, M. a kolektiv. Zákoník práce: komentář. 2.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 1146 s.
- Bukovjan, P. Zákoník práce s judikaturou. 1.vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008. 312 s.
- Fiala, J.; Kindl, M. a kol. Občanské právo hmotné. Plzeň : Aleš Čeněk, 2007. 78 s.
- Fiala, J.; Kindl, M.; et al. Občanský zákoník. Komentář. I. a II. díl. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, 904 a 788 s
- Gavlas, M.; Gregorová, Z.; Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 303 s.
- Gavlas, M.; Pracovní právo – 300 otázek a odpovědí. Brno : Computer Press, a.s., 2007. 178 s.
- Hendrych D. a kol. Právní slovník. 2. rozšířené vydání. Praha : C.H. Beck, 2003. 1340 s.
- Holub, M.; Fiala, J.; Borovský, J. Občanský zákoník poznámkové vydání s judikaturou a literaturou. 12. vyd. Praha : Linde Praha, a.s. 2006. 872 s.
- Hochman, J.; Kottbauer, A.; Úlehlová, H.; Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. vyd. Praha : Linde Praha, a.s. 2008. 928 s.
- Hochman, J. Náhrada škody podle zákoníku práce. 1. vyd. Praha : Linde. 2005. 84 s.
- Hůrka, P.; Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Princip flexijistoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2009. 189 s.
- Hůrka, P.; Bezouška, P.; Schnied, Z.; Šubertová, Z.; Trylč, L.; Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008. 1. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 944 s.
- Jakubka, J.; Hloušková, P.; Hofmannová, E.; Knebl, P.; Schnied, Z.; Tomandlová, L.; Trylč, L.; Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009. 3. vyd. Olomouc : ANAG, 2009. 1096 s.
- Jakubka, J. Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007. 232 s.
- Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 3. vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2008. 1088 s.
- Švestka, J.; Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné, svazek 1. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s. 2009, 460 s.
- Švestka, J.; Spáčil, J.; Škárová, M.; hulmák, M. a kol. Občanský zákoník I. § 1 až 459. Komentář. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2009, 1236 s.
- Švestka, J.; Spáčil, J.; Škárová, M. a kol. Občanský zákoník II. § 460 až 880. Komentář. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2009, 1114 s.
- Knappová, M.; Švestka, J.; Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné, svazek 2. 4. vyd. Praha : ASPI, a.s. 2005, 612 s.
- Knappová, M.; Švestka, J.; Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné, svazek 3. 4. vyd. Praha : ASPI, a.s. 2007, 344 s.
- Kocourek, J. Zákoník práce. 1. vyd. Praha: EUROUNION Praha, s.r.o., 2009. 596 s.

Štanglová, V.; Zachariáš, J. Nad pracovněprávními vztahy. Praha : Orac, 1997.
Trösler, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4. vyd. Praha : C.H. Beck, 2008, 404 s.
Vysokajová, M.; Kahle, B.; Doležilek, J. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s.
Winterová, A. a kolektiv. Civilní právo procesní. 4. vyd. Praha : Linde Praha, 2006. 729 s.

Tisk

Jakubka, J. Pracovní poměr současně s dohodou o provedení práce. Otázky & odpovědi z praxe č.1, 2010

Internetové zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí <http://www.mpsv.cz>
Bezoušek, P. Soudobé trendy v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a pracovní doby. http://www.europeum.org/disp_article_text.php?aid=724

Resumé / Summary

Title: Agreements on work performed outside an employment relationship

Agreements on work performed outside an employment relationship are a specific type of labour relationship allowing the employer to employ an employee on the basis of its actual needs. These agreements are unique in whole Europe; we may find them only in the Czech Republic and Slovak Republic, which is caused by the common development until the first half of 1990's. There are two kinds of these agreements on work performed outside an employment relationship – Agreement on work performance and Agreement on working activity. Agreement on work performance may be considered as the smaller one and agreement on working activity as the bigger one. The main differences between them are the scope of work which may be performed under each of it and participation in the social security system and the health insurance system.

An employee working on the basis of the agreement on work performance may work in the scope of work up to 150 hours in one calendar year. The agreement on work performance does not establish participation in the social security system and the health insurance system which means that this type of agreement is suitable mostly for a one bout activity. On the other hand the agreement on working activity enables to perform work in maximum permissible scope of a one-half of normal weekly working hours which shall be assessed for the entire period for which an agreement on working activity was concluded, but at longest for the period of last 52 weeks. The agreement on working activity also establishes participation in the social security system and the health insurance system. So this agreement is suitable for employers who need to fill accessorial positions which low time allocation.

Thanks to lower statutory regulation, the agreements on work performed outside an employment relationship allow to introduce and develop new ways of work management in the Czech labour law, especially job-sharing and on-call work. In this

point of view we may reasonably expect that the agreements on work performed outside an employment relationship is going to undergo further expansion and development.

Seznam klíčových slov

Pracovní právo

Zákoník práce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Keyword list

Labour law

Labour Code

Agreements on work performed outside an employment relationship