

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Kateřina Borovičková

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní
poměr**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 8. 11. 2017

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 8. listopadu 2017

.....

Kateřina Borovičková

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Jakobovi Morávkovi, Ph.D. za pomoc a cenné rady, které mi při vypracování této diplomové práce poskytl.

Mé poděkování dále patří mé rodině a blízkým, kteří mě během studia vždy podporovali.

Obsah

Úvod	6
1 Pracovní právo a jeho postavení v systému práva	8
1.1 Vztah pracovního a občanského práva	8
2 Prvky pracovněprávních vztahů	14
2.1 Subjekty.....	14
2.2 Obsah.....	18
2.3 Objekt – závislá práce	19
3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	22
3.1 Historie a vývoj české právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	23
3.1.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce	24
3.1.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	26
3.2 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr de lege lata 29	
3.2.1 Zákoník práce v novelizaci	29
3.3 Smysl a účel zvláštní právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr 33	
3.4 Základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	35
3.5 Pracovní poměr a jeho srovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr	37
4 Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti	40
4.1 Dohoda o provedení práce	40
4.1.1 Náležitosti dohody o provedení práce	41
4.2 Dohoda o pracovní činnosti	44
4.2.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti	45

4.3	Skončení pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	45
4.4	Srovnání dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti	48
5	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu práva sociálního zabezpečení	50
5.1	Veřejné zdravotní pojištění	50
5.2	Pojistné na sociální zabezpečení	52
5.2.1	Nemocenské pojištění	53
5.2.2	Důchodové pojištění	55
6	Zdaňování příjmů fyzických osob činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	55
6.1	Daňové řešení dohody o pracovní činnosti	56
6.2	Daňové řešení dohody o provedení práce	57
7	Srovnání právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u nás a na Slovensku	58
7.1	Srovnání obecné právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u nás a na Slovensku	59
7.2	Dohoda o provedení práce na Slovensku ve srovnání s naší právní úpravou ..	61
7.3	Dohoda o brigádnické práci studentů a dohoda o pracovní činnosti na Slovensku ve srovnání s naší právní úpravou	62
	Závěr	64
	Seznam zkratk	66
	Seznam použité literatury a dalších zdrojů	67
	Abstrakt	73
	Abstract	74
	Klíčová slova	76
	Keywords	76

Úvod

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím zahrnujícím prvky soukromého i veřejného práva, je tvořeno souborem právních norem upravujících tři oblasti: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

Pracovní právo, jakožto každé jiné právní odvětví, upravuje určité společenské vztahy neboli specifické chování lidí, které má určité společné znaky vymezující toto právní odvětví. Znakem vymezujícím pracovní právo, ne však individuální pracovní právo samo o sobě, nýbrž pouze ve spojení se zaměstnaností, je pak realizace práva na práci.

Právo na práci je jedno ze základních lidských práv, které je v českém právním prostředí zakotveno v Listině základních práv a svobod. Ta každému garantuje právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, přičemž občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Právo na práci se realizuje především v rámci institutu závislé práce, kterou lze vykonávat pouze v základním pracovněprávním vztahu, tím je pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

S ohledem na předmět této diplomové práce nás bude zajímat zejména individuální pracovní právo, které je nejstarší z těchto tří oblastí a lze ho definovat jako soubor právních norem, které upravují vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Jedná se tedy o vztahy, ve kterých pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba. ¹ Základem pro úpravu těchto právních vztahů je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

Ačkoliv je zákoníkem práce deklarována priorita pracovního poměru, institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u nás má dlouholetou tradici a v současné době se těší vysoké oblibě. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejich historie a vývoj, včetně jejich smyslu, účelu, využitelnosti a opodstatnění v dnešním právním řádu, to vše je tématem mé diplomové práce.

¹ Bělina Miroslav in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0.

Práce je systematicky rozčleněna do sedmi kapitol. Na začátku diplomové práce obecně charakterizují pracovní právo, věnují se jeho postavení v systému práva a jeho vztahu s právem občanským, jelikož normy pracovního práva vznikaly postupně v podstatě jako řetěz korektur škodlivých důsledků svobodné smlouvy pracovní a pracovní právo má tudíž k právu občanskému velmi blízký vztah.²

Další kapitola je věnována prvkům pracovněprávních vztahů a hlavně pojmu závislé práce, jelikož se jedná o jeden ze stěžejních pojmů českého pracovního práva, který je podstatný i pro výklad týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Třetí kapitola je věnována dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměřila jsem se nejen na jejich historii a vznik, ale také na nastínění budoucích tendencí vývoje institutu v souvislosti s plánovaným přijetím novely zákoníku práce. Dále se zde zabývám smyslem a účelem zvláštní právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, základními znaky i srovnáním dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem.

Následující čtvrtá kapitola se věnuje konkrétně dohodě o provedení práce, dohodě o pracovní činnosti a jejich vzájemným srovnáním.

Pátá a šestá kapitola diplomové práce je věnována veřejnoprávním aspektům dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejprve jsem se zaměřila na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu práva sociálního zabezpečení, a poté jsem se věnovala zdaňování příjmů fyzických osob činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V sedmé kapitole jsem se zaměřila na srovnání institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v České a Slovenské republice, jakožto v jediných dvou zemích, kde je tento institut součástí právního řádu. V úvodu této kapitoly jsem se navíc věnovala dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr i v kontextu evropského práva.

Závěrem této diplomové práce je úvaha nad smyslem existence a využitelností institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a nad tím, zda dohody o

² HÁCHA, E. Pracovní právo. In *Slovník veřejného práva československého*, Svazek III., Praha: Eurolex Bohemia, str. 426. ISBN: 80-902752-7-3.

pracích konaných mimo pracovní poměr mají v rámci českého pracovního práva stále své opodstatnění.

1 Pracovní právo a jeho postavení v systému práva

Pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit jednu stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance.³ Tuto ochranou funkci pracovního práva můžeme vedle funkce organizační i dnes považovat za převažující funkci pracovního práva. Vzhledem k této ochranné funkci bývá pracovní právo považováno za součást sociálního práva. Pojem sociální právo je zpravidla chápáno jako soubor právních norem zahrnovaných do pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

Jak již bylo shora uvedeno, pracovní právo je u nás, ale i ve většině ostatních zemí, považováno za samostatné právní odvětví, jeho konstituování jako samostatného právního odvětví však nikdy neznamenalo jeho úplnou izolaci od ostatních odvětví práva. Například oblast zaměstnanosti má velmi blízko ke správnímu právu, individuální pracovní právo má kořeny v právu občanském, respektive již v římském právu a dále má i blízký vztah k obchodnímu právu, naproti tomu kolektivní pracovní právo takovou historickou vazbu nemá.

Pracovní právo lze systematicky rozčlenit na individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti, která je však upravována veřejnoprávními metodami a podstatně se tak liší od individuálního i kolektivního pracovního práva.

Vzhledem k tomu, že pracovní právo má nejbližší k právu občanskému, budu se vztahem pracovního a občanského práva zabývat blíže v následující kapitole.

1.1 Vztah pracovního a občanského práva

³ Bělina Miroslav in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0.

Emancipace pracovního práva od práva občanského probíhala ve dvou rovinách, a to zhruba ve druhé polovině 19. století, kdy začínáme hovořit o vzniku pracovního práva v moderním slova smyslu.

Zatímco první oblast emancipace spočívala v ochranném zákonodárství, kdy stát začal omezovat smluvní svodu ve prospěch jedné smluvní strany, a to té slabší – zaměstnance, druhá oblast emancipace spočívala ve vzniku kolektivního pracovního práva.

Přestože je pracovnímu právu tedy více než sto padesát let, diskuze o vztahu pracovního a občanského práva neutichají ani dnes. Nemluvě o opakovaných snahách pracovní právo obejít nebo alespoň omezit jeho ochrannou funkci, která je spolu s omezením smluvní svobody zaměstnavatelům někdy na obtíž.

V České republice je vztah občanského a pracovního práva ještě citlivější, vzhledem ke komplikovanému historickému vývoji po roce 1948. Tehdejší ideologická koncepce nepřipouštěla smluvní volnost, práci nepovažovala za zboží a tudíž ani pracovní činnost nemohla být upravena občanským právem. Důsledkem toho bylo, že byl přijat zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který přinesl naprosté odtržení pracovního práva od práva občanského.⁴ Tento zákoník práce byl kogentní normou, která nepřipouštěla smluvní svobodu. Upravoval všechny obecné instituty a tím docházelo i k parafrázování občanského zákoníku, jehož subsidiární použití bylo na pracovněprávní vztahy vyloučeno. Takováto koncepce zákoníku práce, která vycházela z tehdejší socialistické nauky, která byla podmíněna především ideologicky a mimo jiné vycházela i z jedné věty v Leninově dopisu určenému komisaři Kurskému, v němž Lenin napsal: „*My nic soukromého neuznáváme, pro nás vše v oblasti hospodářství je veřejnoprávní a nikoli soukromoprávní...*“, by nás pak, vezmeme-li v potaz také charakter státního zřízení a centrálně řízené hospodářství, neměla ani překvapovat.⁵

⁴ Bělina Miroslav in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnické učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0.

⁵ Gábriš, T. Posilňovanie roly štátu a verejného práva v Československu v rokoch 1948-1989. In Bobek, M. Molek, P. Šimíček, V. (eds.) *Komunistické právo v Československu*. Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova Univerzita: Brno, 2009, str. 145-166. Přístupné z <http://www.komunistickepravo.cz/>

Avšak i v současném zákoníku práce ⁶ prošel vztah občanského a pracovního práva komplikovaným vývojem, neboť původně byl zákoník práce postaven na principu delegace, dle kterého se mohl občanský zákoník ⁷ na pracovněprávní vztahy použít jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanovil.

Tento princip delegace byl napaden skupinou poslanců u Ústavního soudu z důvodů, že zakládá právní nejistotu, tím odporuje zásadě kvality práva, popírá důvěru v právo a vede ke kogentnosti zákoníku práce. Ústavní soud pak v březnu roku 2008 neshledal princip delegace za souladný s principy právního státu a svým nálezem č. 116/2008 Sb. jej zrušil. Ústavní soud své rozhodnutí odůvodnil tak, že princip delegace do jisté míry zpřetrhal základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesl do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty, neboť odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout.

Tímto nálezem byl tedy princip delegace, který byl formulován v ustanovení § 4 zákoníku práce, s účinností ke dni 14. dubna 2008 zrušen a nahrazen principem subsidiarity. Princip subsidiarity byl nakonec v návaznosti na tento nálezní vyjádřen novelou č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. ledna 2012, a to v ustanovení § 4 zákoníku práce, v němž se stanoví, že *„pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovního práva“*.

Dle principu subsidiarity se tedy zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen *„občanský zákoník“*) na pracovněprávní vztahy použije tehdy, pokud to zákoník práce nevyklučuje nebo pokud nemá vlastní úpravu. Z toho vyplývá, že pokud na pracovněprávní vztahy nelze použít právní úpravu zákoníku práce, řídí se tyto vztahy úpravou občanského zákoníku, avšak s tím, že musí být vždy dodrženy základní zásady pracovněprávních vztahů.

Zejména tedy platí, že právní úprava zákoníku práce má vždy přednost před úpravou v občanském zákoníku a jestliže určitý problém upravují oba zákoníky, musí být použita úprava zákoníku práce. Dále je subsidiární použití občanského zákoníku možné pouze, pokud ustanovení občanského zákoníku budou v souladu se základními

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

zásadami pracovního práva, které jsou obsaženy v ustanovení § 1a zákoníku práce a jsou jimi zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Kromě toho, že tyto zásady vyjadřují smysl a účel zákoníku práce, jsou rovněž základním kritériem pro posouzení, zda lze určité občanskoprávní ustanovení aplikovat i v pracovněprávních vztazích, dále působí jako významný interpretační nástroj pro výklad obsahu pracovněprávních norem a jako vodítko pro legislativní činnost.

V občanském zákoníku je vztah k pracovnímu právu vyjádřen v ustanovení § 2401 odst. 1, které zní takto: „*Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*“ (částka 33) Občanský zákoník, který vůči zákoníku práce plní funkci obecného zákona, tímto vyjadřuje, že ponechává úpravu pracovního poměru, jakož i úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru speciální zákonné úpravě.

Jak už bylo výše naznačeno, subsidiární použití ustanovení občanského zákoníku je přípustné pouze při splnění podmínek, stanovených zákoníkem práce. Zásadní podmínkou subsidiární použitelnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je již výše zmíněná shoda ustanovení občanského zákoníku se základními zásadami pracovního práva. Jednoduché jsou pak takové případy, kdy je subsidiární použití ustanovení občanského zákoníku vyloučeno z důvodu, že zákoník práce má vlastní právní úpravu, a také ty případy, kdy zákoník práce používá určité občanskoprávní normy výslovně zakazuje. Nerespektování takového zákazu je pak spojeno se zdánlivostí právního jednání. Výslovné vyloučení konkrétních občanskoprávních ustanovení zabraňuje případným nesrovnalostem, které by mohly vyvstat v souvislosti se subsidiárním použitím občanského zákoníku.⁸ Jedná se zejména o zákazy uvedené v ustanovení §144a a § 346d zákoníku práce. Také může nastat situace, kdy je z pracovněprávní úpravy zřejmé, že se v zásadě počítá se subsidiárním použitím

⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

občanského zákoníku. V takovém případě musí být pracovněprávní úprava doplněna částí občanskoprávní úpravy a to se zřetelem ke specifikům pracovního práva.

Použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy na základě subsidiarity je možné i při aplikaci ustanovení § 4a zákoníku práce, které upravuje možnost odchýlení od úpravy provedené zákoníkem práce. Stanovuje, že odchýlná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, dále k odchýlné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem, výjimkou je úprava povinností zaměstnance, ke které smí dojít pouze smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a od ustanovení uvedených v § 363 zákoníku práce je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Jelikož však ustanovení § 4a zákoníku práce není vyčerpávající, je možné použít na základě ustanovení § 4 zákoníku práce i úpravu § 1 odst. 2 občanského zákoníku, která zní takto: *„Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchýlně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“* (částka 33)

Vztah občanského a pracovního práva, respektive pouze individuálního pracovního práva a kolektivního pracovního práva jen ve vazbě, jakou se dotýká právě individuálního pracovního práva, lze asi nejlépe vyjádřit skrze podobnosti a odlišnosti těchto dvou právních odvětví.

Pracovní právo se nejen od občanského práva liší například institutem kolektivních smluv. Vedle veřejnoprávních zásahů může být právě jen kolektivní smlouvou omezena individuální smluvní volnost. Vzhledem k tomu pak v pracovním právu dochází více než v právu občanském, k výraznému omezení smluvní volnosti, která může být omezena, jak v důsledku veřejnoprávních zásahů, tak i prostřednictvím kolektivních smluv.

Dále je pracovní právo, jak je již zmíněno výše, je postaveno na dvou základních funkcích - ochranné a organizační. Na jednu stranu chrání pracovní právo primárně zaměstnance a jeho zájmy, jako stranu sociálně a ekonomicky slabší, a vedle toho chrání i zájmy zaměstnavatele. Jedná se především o zájmy finanční a majetkové. Na druhou stranu chrání pracovní právo zaměstnavatele tím, že mu poskytuje patřičné nástroje k řízení pracovního procesu, přičemž jejich prostřednictvím může

zaměstnavatel zaměstnanci práci přidělovat, organizovat, řídit a motivovat ho k vyšším výkonům. Jedním z nejsilnějších motivačních nástrojů je možnost zaměstnance získat více peněz. Zároveň tento motivační nástroj představuje pro zaměstnance primární zdroj příjmů pro hmotné zabezpečení sebe, popřípadě i své rodiny či osob na něm finančně závislých. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tak vzniká velmi úzký pracovněprávní vztah, založený na principu organizační podřízenosti. Jedná se tedy o vztah, ve kterém je zaměstnavatel nadřízen zaměstnanci, který je vůči svému zaměstnavateli ve vztahu podřízenosti⁹ a jako takový je chráněn řadou kogentních norem, čímž se pracovněprávní vztah podstatně odlišuje od vztahů vznikajících v právu občanském.

Nakonec je nutno podotknout, že nejen pracovní právo se zabývá ve svých normách lidskou prací, i v občanském zákoníku nalezneme úpravu smluv řešících úplatný výkon lidské práce.¹⁰ Jedná se například o smlouvu o dílo, příkazní smlouvu, smlouvu o přepravě, smlouvu o úschově či smlouvu o obstarání věci a za určitých podmínek i o smlouvu o obstarání prodeje věci. V těchto případech se však nejedná o výkon závislé práce. Specifika závislé činnosti jsou totiž vyhrazena pouze pracovněprávní úpravě. Zákoník práce upravuje tři smluvní typy: pracovní smlouvu a dvě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se rozumí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tyto dohody jsou vedle pracovního poměru základními pracovněprávními vztahy, v nichž je možné konat závislou práci¹¹. U pracovního poměru i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr rozlišujeme základní prvky, které definují pracovněprávní vztah.

⁹ Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance je jedním z definičních znaků závislé práce.

¹⁰ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7. str.19

¹¹ BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, HŮRKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4. str. 237

2 Prvky pracovněprávních vztahů

Prvky pracovněprávních vztahů jsou subjekty – zaměstnavatel a zaměstnanec, obsah – práva a povinnosti subjektů a objekt – chování subjektů.¹²

2.1 Subjekty

Subjekty pracovněprávních vztahů neboli účastníky jsou jak fyzické, tak i právnické osoby, které musí mít pracovněprávní subjektivitu. Tou se rozumí souhrn vlastností, které stanovuje pracovní právo, a které jsou základním předpokladem k tomu, aby fyzická či právnická osoba mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu, ale i v jeho rámci vystupovat a zároveň nést odpovědnost jako subjekt tohoto vztahu. Pracovněprávní subjektivitu tvoří právní osobnost neboli způsobilost mít práva a povinnosti, svéprávnost neboli způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, deliktní způsobilost, tedy způsobilost nést odpovědnost za vlastní jednání, které způsobilo porušení práva¹³ a způsobilost procesní. Subjekty pracovněprávních vztahů jsou tedy zaměstnavatelé a zaměstnanci.

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, neboť jen fyzická osoba může vykonávat osobně práci pro zaměstnavatele¹⁴, z čehož vyplývá, že se zaměstnanec nemůže nechat při výkonu práce zastoupit. Zákoník práce pak ve svém ustanovení § 6 definuje zaměstnance jako fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

¹² Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnické učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 329

¹³ VAŠENDOVÁ, Dominika. Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jakožto zaměstnavatele po rektifikaci soukromého práva. In *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovnepravni-subjektivita-fyzicke-osoby-jakozto-zamestnavatele-po-rekodifikaci-soukromeho-prava-97118.html>

¹⁴ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti zaměstnance a vlastním právním jednáním tyto práva a povinnosti nabývat vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Jako den nástupu do práce však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. To ostatně stanoví § 35 občanského zákoníku. A ačkoliv vznikne nezletilému plná svéprávnost jako zaměstnanci, nestane se plně svéprávným ve smyslu ustanovení § 30 občanského zákoníku, tím se člověk stává až dovršením osmnáctého roku věku či před dovršením tohoto věku, lze plné svéprávnosti dosáhnout také přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství. Dokonce i zákoník práce počítá s určitými omezeními v právním jednání nezletilých zaměstnanců. Příkladem může být to, že nezletilá osoba nesmí uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Ustanovení § 34 občanského zákoníku dále stanoví, že je závislá práce nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, až na výjimky¹⁵ zakázána.

Dle právní úpravy účinné do února 2017 se nezletilá osoba mohla zavázat k výkonu závislé práce za splnění dvou podmínek, které bylo nutné splnit současně neboli kumulativně. Kromě dovršení 15 let věku, musela mít tato osoba ukončenou povinnou školní docházku. V praxi to znamenalo, že fyzická osoba, která nedokončila povinnou školní docházku, nemohla uzavřít pracovní smlouvu či dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, ani s odloženým dnem nástupu do práce.¹⁶ Tím však docházelo k bezdůvodnému omezení v možnosti zavázat se osobně k výkonu závislé práce po dovršení patnácti let. Dále také tato právní úprava promítla i zvýšenou rodičovskou odpovědnost do sjednaných pracovněprávních vztahů nezletilců. Konkrétně dle ustanovení § 35 odst. 2 občanského zákoníku bylo umožněno zákonnému zástupci nezletilce, který byl mladší 16 let, rozvázat pracovněprávní vztah, jestliže by to bylo nutné v zájmu vzdělání, vývoje či zdraví nezletilého. Přičemž pro platnost rozvázání takového pracovněprávního vztahu bylo vyžadováno přivolení soudu v této věci. Jednalo se o řešení, které respektovalo soudržnost rodiny a právní ochranu rodiny jako

¹⁵Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 34: „Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.“

¹⁶ MAULWURF, Adolf. Pracovněprávní způsobilost podle nového občanského zákoníku. In *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovne-pravni-zpusobilost-podle-noveho-obcanskeho-zakoniku-96613.html>

celku i potřebu zvýšené ochrany mladistvých zaměstnanců, přičemž diferencovalo mezi mladistvými, kteří nedovršili ještě 16 let, a ostatními mladistvými.¹⁷

Ke změně došlo přijetím zákona č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony. Zákonodárce se touto novelou de facto vrátil ke staré právní úpravě zaměstnávání nezletilých, která byla do 31.12.2013 obsažena v ustanovení § 6 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení mohla nezletilá osoba, jež dovršila 15 let věku uzavřít pracovněprávní vztah, nicméně jako den nástupu do zaměstnání nemohl být sjednán den předcházející ukončení povinné školní docházky. Uvedené pravidlo bylo převzato novým zněním § 35 občanského zákoníku, které zní takto: „*Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.*“ (částka 33) Tím se nezletilým umožnil hladký přechod ze školy do zaměstnání, při zachování zájmu na dokončení povinné školní docházky.

Nové znění § 35 občanského zákoníku zároveň vypustilo možnost rozvázání pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého, jež nedovršil 16 let věku s odůvodněním, že pravidlo obsažené v tomto ustanovení se ukázalo jako nepraktické, jelikož možnost třetí osoby se ingerovat do pracovněprávního vztahu a docílit jeho okamžitého zrušení značně snižovalo právní jistotu zaměstnavatelů i zaměstnanců. Tím byla oslabena motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob, které nedosáhly šestnácti let, a konečným výsledkem bylo, že tito lidé, kteří dokončili školní docházku a neměli ambice či schopnost pokračovat ve vzdělávání, byli po dobu, než dosáhli šestnácti let, obtížně zaměstnatelní. Proto návrat k úpravě, která byla platná do 31.12.2013, a která toto pravidlo neobsahovala a nepůsobila v praxi problémy, shodně požadovali jak odborové organizace, tak zástupci zaměstnavatelů.¹⁸

Zaměstnavatelem je pak dle ustanovení § 7 zákoníku práce osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak i právnická osoba. Zaměstnavatel však v

¹⁷Poslanecká sněmovna ČR, Vláda ČR: *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.*

¹⁸ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony, sněmovní tisk č. 642.

pracovněprávním vztahu nemusí na rozdíl od zaměstnance vystupovat osobně, ale může se nechat zastoupit.

Zaměstnavatel může být v pracovněprávních vztazích zastoupen jak fyzickou, tak i právnickou osobou, zejména na základě plné moci nebo ze zákona. Další možností je zastoupení na základě rozhodnutí soudu. Jedná se například o případ, kdy by měl zaměstnavatel omezenou svéprávnost a tím pádem i soudem ustanoveného opatrovníka.

Fyzická osoba má práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel od narození. Složitější je však otázka způsobilosti fyzické osoby právně jednat jako zaměstnavatel, tedy otázka svéprávnosti. Zaměstnavatel se plně svéprávným stává dosažením zletilosti, tzn. dovršením 18. roku věku. Zaměstnavatel však může nabýt svéprávnosti i před dosažením 18. roku věku, a to buď přiznáním soudu tzv. emancipací, nebo uzavřením manželství. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, jedná sám s ohledem na jeho svéprávnost.

Dalším případem, kdy se i nezletilá osoba, která ještě nedosáhla plné svéprávnosti, může za určitých okolností stát zaměstnavatelem, je situace, kdy zákonný zástupce udělí nezletilému souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti. K platnosti takového souhlasu se vyžaduje přivolení soudu. Pokud k tomu soud přivolí, stává se nezletilý v souladu s ustanovením § 33 odst. 1 občanského zákoníku způsobilým k jednáním, jež jsou s takovou činností spojena.

Právnická osoba jako zaměstnavatel, má dle ustanovení § 118 občanského zákoníku právní osobnost od svého vzniku do svého zániku, na druhou stranu není právnická osoba jako taková nadána vlastní vůlí, nemůže podle ní jednat a ani ji navenek projevovat. Z toho vyplývá, že právnická osoba nemůže mít ani svéprávnost. Zákonem je stanoveno, že jednání právnické osoby představuje její projevy vůle, které jménem právnické osoby činí její orgány či zástupci jako fyzické osoby. Takovým zástupcem nejčastěji bude člen statutárního orgánu, není však vyloučeno, aby právnickou osobu zastupovali přímo i její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci dle ustanovení § 166 odst. 1 občanského zákoníku, stejně tak je možné smluvní zastoupení či udělení prokury. Právní následky spojené s těmito projevy vůle se přičítají přímo právnické osobě jako subjektu práva.

Vystupuje-li v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel stát, pak za něj jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu zaměstnance zaměstnává.

2.2 Obsah

Obsahem právních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů, které se v pracovněprávních vztazích nazývají pracovní závazek.

A jelikož má pracovněprávní vztah povahu závazkového právního vztahu, vztahuje se na něj dle principu subsidiarity i ustanovení § 1721 občanského zákoníku, dle kterého má věřitel ze závazku vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit. Pro obsah těchto závazků se pak v návaznosti na toto ustanovení uplatní i ustanovení § 1789 občanského zákoníku odpovídající klasickému římskoprávnímu pojetí, kdy dlužník je povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco strpět a věřitel je na druhé straně zase oprávněn to od něj požadovat. Avšak je nutné zdůraznit, že konstrukce práva a tomu odpovídající povinnosti v pracovněprávním vztahu není zpravidla jediným vzájemným vztahem mezi subjekty, jelikož většina pracovněprávních vztahů není tak jednoduchá, aby jejich obsahem byla pouze jedna dvojice právo – povinnost.¹⁹

Vzájemná práva a povinnosti mohou subjekty nabývat buď na základě právního předpisu, nebo na základě ujednání stran, a to za splnění podmínky, že odchylná úprava vzájemných práv nebo povinností nebude nižší nebo vyšší, než je právo či povinnost, které stanoví zákon, resp. kolektivní smlouva, jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Konkrétní práva a povinnosti zaměstnanců jsou pak upraveny v ustanoveních §301 až § 304 zákoníku práce. Základní práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru jsou upraveny ustanovením § 38 zákoníku práce. Například se jedná o povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, platit mu mzdu nebo plat a vytvářet vhodné podmínky pro plnění pracovních úkolů. A na druhé straně se pak jedná o povinnost zaměstnance vykonávat práci na základě pokynů zaměstnavatele osobně, v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti pramenící z pracovního poměru. Dále dle ustanovení § 34b zákoníku práce zaměstnanec nesmí v

¹⁹ Pichrt Jan in BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 74-75

dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se od pracovní smlouvy nejvíce liší právě odlišným vymezením pracovního závazku. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se fyzické osoby nezavazují konat práce určitého druhu podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené době a na stanoveném místě, ale zavazují se k určité pracovní činnosti nebo splnění pracovního úkolu, přičemž zpravidla nejsou vázáni způsobem typickým pro pracovní poměr, například průběžným řízením pracovní činnosti ze strany zaměstnavatele.²⁰

Další rozdíl mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovním poměrem týkající se pracovního závazku, spočívá v tom, že vzájemná práva a povinnosti subjektů v pracovněprávních vztazích založených některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou být mnohem více určena právním jednáním, které vztah zakládá, než zákonem, jak je tomu u pracovního poměru. Z toho vyplývá, že okruh práv a povinností daných přímo ze zákona je u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podstatně užší, než je tomu u pracovního poměru, a je zapotřebí, aby další práva a povinnosti byly doplněny samotnou dohodou stran. Toto posílení smluvní volnosti u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je jedním z jejich základních specifik.

2.3 Objekt – závislá práce

Chováním subjektů se v případě pracovněprávních vztahů rozumí výkon závislé práce. Pojem závislé práce se stal jedním ze základních pojmů českého pracovního práva teprve až přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, jelikož předešlý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., pojem závislé práce nijak neupravoval.

²⁰ MPSV. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In *mpsv.cz* [online] 2017 [cit. 2017-07-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>

Závislá práce je od 1. ledna 2012 definována v ustanovení § 2 zákoníku práce. Ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce definuje závislou práci jako „*práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ (částka 84, str. 3147) V této definici jsou obsaženy čtyři definiční znaky závislé práce, a to práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, práce jménem zaměstnavatele, práce podle pokynů zaměstnavatele a osobní výkon práce zaměstnancem. Podmínkou pro posouzení nějaké činnosti jako závislé práce je, aby byly všechny definiční znaky splněny kumulativně, tj. současně.

Na to navazuje ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce, které stanovuje zvlášť podmínky, za kterých je závislá práce vykonávána, a které zní takto: „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ (částka 84, str. 3147)

Nakonec ustanovení § 3 zákoníku práce stanoví, že „*závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.*“ (částka 84, str. 3147) Z této věty vyplývá, že závislá práce může být upravena i jinými právními předpisy, než je zákoník práce, jedná se například o zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů či o zákon č. 312/2012 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých dalších zákonů.

Prvním z definičních znaků závislé práce je tedy subordinační vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. To znamená, že závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, ta by měla vyplývat z osobní, zejména tedy ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli soustavně, proto je i soustavnost klíčovým znakem závislé práce.

Dalším znakem závislé práce je výkon práce jménem zaměstnavatele. Závislá práce je vykonávána jménem zaměstnavatele, který poskytuje pro výkon práce svůj kapitál a další prostředky, vytváří pro ni předpoklady a nese riziko neúspěchu. Zaměstnanec

nemůže jednat na svůj účet a získávat ze své práce jiné ekonomické výhody než ty, které mu poskytuje zaměstnavatel.

Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance se dále projevuje, tím, že zaměstnavatel uděluje zaměstnanci pokyny, kterými vymezuje pracovní úkoly i způsob jejich provedení. Dalším definičním znakem závislé práce je tedy výkon práce dle pokynů zaměstnavatele. Na základě těchto pokynů je pak zaměstnanec povinen vykonávat práci a to v souladu s právními předpisy a bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k takovým pokynům zaujímá. Pokud by zaměstnanec zaměstnavatelovy pokyny opakovaně porušoval, mohlo by ze strany zaměstnavatele dojít i k okamžitému zrušení pracovního poměru. A právě zaměstnavatel určuje kdy, kde a jakým způsobem bude zaměstnanec práci vykonávat. Jeho pokyny se však musejí vždy vztahovat k druhu práce sjednanému se zaměstnancem v pracovní smlouvě či v některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V opačném případě by zaměstnanec byl oprávněn pokyn zaměstnavatele odmítnout.²¹ Právo odmítnout výkon práce má i zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý k takovéto činnosti, byť by to bylo v rámci sjednané pracovní smlouvy či některé z dohod.

Posledním definičním znakem závislé práce je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, přičemž se zaměstnanec při výkonu práce nemůže nechat zastoupit. Pak by se totiž vytratil prvek osobní závislosti na zaměstnavateli a šlo by spíše o obchodní vztah.²²

Ve druhém odstavci § 2 zákoníku práce jsou pak vymezeny podmínky výkonu závislé práce. Abychom mohli hovořit o závislé práci, musí být splněna podmínka vykonávání práce pro jiného, tím se rozumí na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Co se týká místa výkonu práce a pracovní doby, je zde poměrně vysoká smluvní volnost. Poslední podmínkou je výkon práce za odměnu. A ačkoliv odměna nepatří mezi základní znaky závislé práce, její význam je neopomenutelný, jelikož právě úplatnost představuje prokazatelnou závislost zaměstnance na zaměstnavateli a tedy existenci vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Proto i Nejvyšší správní soud došel ve svém rozhodnutí č.j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. 2. 2014 k závěru, že bez odměny by

²¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, XVIII, Velké komentáře. s. 238. ISBN 978-807-1792-512.

²² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

se nedalo hovořit o závislé práci a podmínku poskytování odměny za výkon závislé práce tak povýšil na znak závislé práce. V tomto rozhodnutí došel také Nejvyšší správní soud k závěru, že jedním ze základních pojmových znaků závislé práce je soustavnost, jelikož jednorázová nebo příležitostná práce by mohla jen těžko mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vytvořit vztah závislosti.

Naopak se dle rozsudku Nejvyššího správního soudu²³ o závislou činnost nejedná, pokud jde o specializovanou činnost vykonávanou krátkodobě či nesoustavně, jejíž výkon je podmíněn faktory, které jsou nezávislé na vůli zaměstnavatele. A jak je již uvedeno výše, tak se o závislou práci nejedná také tehdy, pokud nejsou všechny definiční znaky závislé práce splněny kumulativně.

3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními jednáními, kterými dochází ke vzniku základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a jsou vedle pracovního poměru, jak už bylo výše zmíněno, základním pracovněprávním vztahem, v němž je možné konat závislou práci.²⁴ Uzavírají se především tehdy, kdy není pro strany účelné sjednat pracovní poměr. Tedy zejména v případech, kdy se jedná o potřebu výkonu pracovních činností, které jsou omezeny rozsahem práce. Smyslem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je poskytnout oběma stranám pracovněprávního vztahu určitá zvýhodnění plynoucí ze specifické právní úpravy dohod. Pro zaměstnavatele to může například znamenat možnost realizovat některé své doplňkové podnikatelské záměry nebo potřeby a pro zaměstnance je to kolikrát jediná možná výdělečná aktivita, kterou mohou vzhledem k jistým okolnostem vykonávat.

²³ Viz právní věta rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 24.2.2004, č.j. 2 Asf 62/2004-70.

²⁴ Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 327

3.1 Historie a vývoj české právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Za předchůdce dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se považuje smlouva o dílo, která byla zavedena císařským patentem č. 946/1811 Sb., obecným zákoníkem občanským neboli ABGB a byla využívána k výkonu jednorázových úkolů.

Přesto o vzniku institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr můžeme hovořit až v souvislosti s vyčleněním pracovního práva, ke kterému došlo přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 1966 a byl využíván až do nedávna, konkrétně do 1. ledna 2007, kdy jej nahradil nový zákoník práce.

Vznik tohoto institutu byl vyvolán potřebou nových pracovních sil, kterou vyvolalo centrálního řízení ekonomiky a extenzivní metody hospodaření. S potřebou nových pracovních sil pak úzce souvisela potřeba, aby vedle klasického pracovního poměru, jehož úprava byla velice kogentní, vznikla volnější forma zaměstnání.²⁵ Tímto novým typem pracovněprávních vztahů, který by se vyznačoval volnější vazbou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nižší právní ochranou a větší smluvní volností, se staly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁶

Nejprve dne 3. března 1965 socialistická vláda schválila Zásady o uzavírání dohod o pracovní činnosti mezi socialistickými organizacemi a pracovníky, díky kterým mělo dojít k získání nových pracovních sil, které by umožnily zefektivnění některých činností těchto organizací.²⁷ Až poté nový zákoník práce 1965 převzal úpravu dohod o pracovní činnosti a vedle nich zavedl i dohody o provedení práce, které měly sloužit ke konání jednorázových pracovních úkonů.

²⁵ GALVAS, Milan a kol., *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. [online]. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola12.htm>

²⁶ PÍCHOVÁ, Irena. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. 1. vydání. Brno: Nakladatelství Masarykovy univerzity v Brně - právnická fakulta, 1996, str. 3. ISBN 80-210-1265.

²⁷ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského*. Praha: Auditorium, 2012. str. 238. ISBN 978-80-87284-24-7.

3.1.1 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákoník práce 1965 byl prvním uceleným kodexem pracovního práva, kterým však došlo k oddělení občanského a pracovního práva, jelikož zákoník práce 1965 vylučoval podpůrné použití občanskoprávních norem na pracovněprávní vztahy.²⁸ Toto oddělení pracovního a občanského práva, které bylo učiněno pod vlivem společenských představ a politické ideologie socialismu, vedlo ke zdvojování civilního práva, protože aby mohl být zákoník práce 1965 vůbec použitelný, musel upravit i obecné občanskoprávní instituty.²⁹ Navíc byl zákoník práce 1965 koncepčně postaven jako kogentní norma, která nedovolovala odchýlení se od textu zákona, ledaže by to zákon výslovně stanovil.³⁰ To mělo za následek oslabení kolektivního vyjednávání a téměř úplné odstranění smluvní volnosti v pracovním právu.

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla v zákoníku práce 1965 velice podrobná a mnohem rozsáhlejší, než je tomu u stávající úpravy. Jejich použití však bylo značně omezené.

Základním rozlišovacím kritériem mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce byla povaha pracovního úkolu. Dohoda o provedení práce mohla být uzavřena jen v případě, že se jednalo o ojedinelý pracovní úkol, jehož výkon nemohl zaměstnavatel zajistit zaměstnancem v pracovním poměru, v rámci jeho povinností plynoucích z pracovního poměru. Dále mohla být dohoda o provedení práce uzavřena jen tehdy, pokud to vyžadovala povaha úkolu organizace. Dohodu o pracovní činnosti bylo možné sjednat k výkonu práce, jejíž výkon v pracovním poměru by byl vzhledem

²⁸ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

²⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice. str. 426. ISBN 978-80-7380-316-2.

³⁰ Štangová Věra in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnické učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 25

k jejímu rozsahu z hlediska organizace práce a ekonomického řízení neúčelný a nehospodárný.³¹

Zatímco dohoda o provedení práce se uzavírala na ojedinělé pracovní úkoly, tak dohoda o pracovní činnosti se uzavírala na soustavné pracovní činnosti, které se však skládaly z řady ojedinělých pracovních úkolů. Z tohoto důvodu bylo jejich rozlišení v praxi velmi obtížné.

To změnil zákon č. 20/1975 Sb. a následně zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, ze dne 14. prosince 1988, který v důsledku měnících se hospodářských podmínek přinesl mnoho změn, mezi nimi i zjednodušení uzavírání vedlejších pracovních poměrů. Úprava provedená tímto zákonem nakonec byla, až na pár drobných změn, platná až do přijetí nového zákoníku práce.

Podle novelizovaného zákoníku práce 1965, byli zaměstnavatelé povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, dohody mohly být uzavírány jen výjimečně a pouze pro taxativně vymezené případy. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se mohly uzavírat, pokud se jednalo o práci, jejíž pravidelný výkon nemohl být zabezpečen v rámci předem stanovené pracovní doby či rozvrhu pracovních směn tak, aby bylo řízení, sledování a kontrola dodržování pracovní doby pro zaměstnavatele, tedy organizaci, účelné a hospodárné. Nebo se muselo jednat o práci, jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmu společnosti pro organizaci neúčelný nebo nehospodárný z jiných důvodů.³² A s mladistvými se dohody mohly uzavírat, jen pokud tím nebyl ohrožen jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání.³³

Konkrétní podmínky byly u dohody o provedení práce stanoveny tak, že mohla být uzavřena na maximálně 100 hodin za kalendářní rok, přičemž se do rozsahu práce započítávala i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. A u dohody o pracovní činnosti bylo stanoveno, že není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru poloviny stanovené týdenní pracovní doby a to za celou dobu, na kterou byla

³¹ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

³² Viz zákon č. 188/1988, kterým se mění a doplňuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, částka 41

³³ Viz § 234 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, částka 32

dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 12 měsíců, přičemž rozsah práce mohl být vyšší než 100 hodin.

Zákoník práce 1965 také celkem podrobně upravoval práva a povinnosti zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr i jejich zaměstnavatelů. Dále obsahoval například ustanovení týkající se náhrady škody, výše odměny, sporů vyplývajících z dohod a zákazu některých prací pro ženy a děti.

Zákoník práce 1965 byl mnohokrát novelizován. Obsahem těchto novel bylo hlavně uvolnění přísného systému kontroly a evidence, který tu doposud byl. K dalším zásadním změnám došlo až po Sametové revoluci, kdy byl přijat například zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/1990 Sb., který měnil hospodářský zákoník.³⁴ Další významnější novelou zákoníku práce se stal zákon č. 155/2000 Sb., který se stal bezmála třicátou novelou zákoníku práce 1965. Jejím hlavním cílem byla harmonizace zákoníku práce s právem Evropského společenství.

Ale i přes množství přijatých novel neodpovídal zákoník práce 1965 novým společenským a ekonomickým poměrům.³⁵

3.1.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V roce 2006 tak došlo k přijetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který se stal teprve druhým kodexem pracovního práva na území České republiky. Nutno však zdůraznit, že do procesu tvorby a především do procesu schvalování nového zákoníku práce se promítla snaha vládnoucí politické strany prosadit si nový zákoník práce jen proto, aby získala hlasy voličů.³⁶ V důsledku toho, byl nový zákoník práce 2006 přijat ve spěchu a stal se spíše jen kopií zákoníku práce 1965. Nerefletoval požadavky na

³⁴ Štangová Věra in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 27

³⁵ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnícká fakulta, 2013. str. 81. ISBN 978-80-87146-72-9.

³⁶ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého. str. 18. ISBN 978-80-247-4091-1.

regulaci pracovněprávních vztahů v 21. století, dokonce v některých ustanoveních odkazoval na již neexistující legislativu a řada dalších ustanovení byla napadena ústavními žalobami. V důsledku toho, byl nový zákoník práce už mnohokrát novelizován.

Největší novinkou nového zákoníku práce byla výslovná úprava vztahu k občanskému zákoníku. Ačkoliv by se zdálo logické zakotvit v novém zákoníku práce princip subsidiarity, byl zde navzdory tomu zakotven princip delegace s odůvodněním, že se jeví jako výhodnější a jednodušší. Princip delegace vyjádřený v ustanovení § 4 byl však vzápětí napaden skupinou poslanců u Ústavního soudu pro nejednoznačnost, nejistotu a nestabilitu, kterou toto ustanovení způsobuje a následně byl Ústavním soudem zrušen a nahrazen principem subsidiarity, jak bylo popsáno výše.

Co se týká dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nový zákoník práce přinesl oproti staré právní úpravě mnoho změn. Ačkoli bylo původně zamýšleno, že se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr do nového zákoníku již nepřevzou, došlo k přehodnocení této myšlenky a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se ještě pevněji zařadily do pracovního práva.³⁷

Například se zaměstnavatel zprostil mnohých povinností, které by v klasickém pracovním poměru musel plnit. Nově při uzavření některé z dohod, zaměstnavatel neměl povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a přidělovat mu v ní práci a zároveň zaměstnanci nevznikala automaticky práva spojená s výkonem práce v pracovním poměru a také se na ně až na výjimky nevztahovala ustanovení zákoníku práce o odměňování.³⁸

U dohody o provedení práce se zvýšil rozsah práce, který nově nesměl být větší než 150 hodin v kalendářním roce, přičemž se do rozsahu práce stejně jako ve starém zákoníku práce započítává i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. U dohody o

³⁷ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

³⁸ CHLÁDKOVÁ, Alena, a BUKOVJAN, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: *Mzdovapraxe.cz* [online], 2008 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/>

pracovní činnosti se změnila maximální délka období, ze kterého se posuzuje dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, z 12 měsíců na 52 týdnů.³⁹ U dohody o pracovní činnosti je nově vyžadováno uzavření v písemné podobě a také obsahové náležitosti u ní musejí být, oproti dohodě o provedení práce, konkrétně stanoveny.

Dlouho očekávanou novelizací zákoníku práce 2006 se stal zákon č. 365/2011 Sb., který je také označován jako tzv. koncepční novela. Hlavním cílem této novely byly kromě obecných koncepčních změn hlavně změny, které měly vést ke zvýšení flexibility v pracovněprávních vztazích.⁴⁰ Dále tato novela zakomponovala změny, které přinesl výše zmiňovaný nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., a v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přinesla například změnu u rozsahu práce konané na základě dohody o provedení práce, který zvýšila ze 150 hodin na 300 hodin za kalendářní rok.⁴¹

Další významné změny přinesl zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a v návaznosti na něj i zákon č. 303/2013 Sb., který obsahuje novelu zákoníku práce. Co se týče dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, novinkou této novelizace bylo ustanovení § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce, které stanovovalo, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let může okamžitě zrušit jeho dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr, pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví, přičemž k platnosti tohoto právního jednání se vyžaduje přivolení soudu. Další změnou týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bylo ustanovení § 77 odst. 4, podle kterého musí být výpověď či okamžité zrušení dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti provedeno v písemné podobě, jinak by se jednalo o zdánlivé právní jednání.

³⁹Viz § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 76, částka 84, str. 3161

⁴⁰BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. Právnícké učebnice. str. 13. ISBN 970-80-7400-283-0

⁴¹BOŽEK, Lukáš. *Rozsah smluvní volnosti v pracovním právu*. Plzeň, 2014. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Ilona Kostadinovová. [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: <https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/18141/1/Diplomova%20prace%20-%20Rozsah%20smluvni%20volnosti%20v%20pracovnim%20pravu%20-%20Bozek%20%28Final%29.pdf>

Zatím poslední změnu zákoníku práce týkající se i právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přinesl ke dni 28. února 2017 zákon č. 460/2016 Sb., který zrušil shora popisované ustanovení § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce a dále i ustanovení § 56a zákoníku práce týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance.

3.2 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr de lege lata

Speciální úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je obsažena v části třetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Ve zbytku se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr řídí ustanoveními zákoníku práce, která se vztahují na pracovní poměr, kromě ustanovení o převedení na jinou práci a přeložení, o dočasném přidělení, o odstupném, dovolené, skončení pracovního poměru, o cestovních náhradách, překážkách v práci na straně zaměstnance, o odměňování s výjimkou minimální mzdy. Dále se ustanovení účinná pro pracovní poměr nepoužijí pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud se jedná o pracovní dobu a dobu odpočinku, výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nelze aplikovat ani ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce ohledně omezení uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, z toho vyplývá, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze uzavírat opakovaně bez omezení⁴². Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr naopak nevylučuje, aby si v nich strany mohly ujednat jiná práva.

3.2.1 Zákoník práce v novelizaci

⁴² SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2015: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. 11. aktualizované vyd. Olomouc: Anag, 2015. ISBN 978-80-7263-917-5.

Jak vyplývá z výše uvedeného, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, byl ode dne nabytí jeho účinnosti, tj. od 1. ledna 2007, mnohokrát novelizován. Poslední větší změna proběhla v období od 1. ledna 2012 do 1. ledna 2014, kdy nabyla účinnosti rekodifikace soukromého práva. Ta přinesla principiální změny v oblasti soukromého práva, například jinou právní úpravu důsledků vad právních jednání či změnu vymezení dispozitivnosti a kogentnosti soukromoprávních norem, přičemž se všechny tyto oblasti dotkly i právní úpravy pracovněprávních vztahů. Díky změnám takového rozsahu lze dle JUDr. Jakuba Morávka hovořit „o zcela odlišném koncepčním pojetí zákoníku práce a to aniž by takové změny byly vyvolány a legitimizovány změnou politických poměrů či státního uspořádání. A takovými rozsáhlými změnami prošel zákoník práce v posledních letech několikrát. Taková situace, tedy změna koncepčních východisek co dva až tři roky, je neudržitelná a přičí se principu právní jistoty a významně naborává platnost právního řádu, neboť příliš častá změna normativního pokladu vede k závěru, že se nejedná o dobrý právní řád. Změna právní úpravy je z ústavního hlediska možná pouze tehdy, pokud přivozený pozitivní efekt bude převažovat a to třeba pouze nepatrně nad negativním důsledkem této změny. Pokud by byl přínos menší nebo roven negativnímu důsledku, změna by neměla být realizována.“⁴³

Avšak od výše zmiňované rekodifikace soukromého práva, která měla za následek i velké změny v pracovněprávní úpravě, neuběhly ani dva roky a začala být projednávána další novela zákoníku práce, která měla přinést opět velké množství změn. Návrh této tzv. koncepční novely, která měla významně změnit zákoník práce, představilo Ministerstvo práce již v únoru 2016 s původně navrženou účinností na červenec 2017. Avšak v červnu 2017 bylo projednávání tohoto návrhu ve druhém čtení přerušeno a odročeno na příští řádnou schůzi Poslanecké sněmovny, ale konec volebního období Poslanecké sněmovny a nedávno uplynulé volby měly dopad nejen v rovině politické, ale i ve vztahu k projednávání legislativě, neboť dosud neschválené zákony, tedy i novela zákoníku práce, byly tzv. smeteny ze stolu. Je tedy otázkou zda se tato novela i v nové Poslanecké sněmovně opět opráší a vydá se znovu na svou cestu legislativním procesem.

⁴³ MORÁVEK, Jakub. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 253. ISBN 978-80-210-8528-2

S ohledem na oblasti, kterých se tato novela dotýkala, je otázkou, zda by bylo vůbec vhodné novelu v současné době provádět, zejména vzhledem k tomu, že jsme se ještě nevypořádali s rekonstrukcí soukromého práva z roku 2014. To však neznamená, že bychom novelu zákoníku práce nepotřebovali, neboť se novelizace zákoníku práce nabízí. Jejím předmětem by však mělo být dokončení rekonstrukce soukromého práva a to ve smyslu lepší synchronizace občanského zákoníku a zákoníku práce. Tohoto cíle se však předložená novela dotýkala pouze částečně, neboť ústředním cílem této novely bylo dle důvodové zprávy prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích, a to v reakci na požadavky praxe a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie. Dále si novela kladla za cíl snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele.

Navržená novela zákoníku práce, jak byla obsažena ve sněmovním tisku č. 903/0⁴⁴ neměla charakter koncepční změny, ačkoli byla za koncepční novelu některými autory označována.⁴⁵ Její přijetí by mělo významný dopad do faktického právního života, neboť by v základu měnila některé tradiční již řadu let fungující instituty, což by způsobilo narušení právní jistoty. Na druhou stranu by její dopad z hlediska teoretického pojetí základních momentů právní úpravy nebyl nijak zvlášť významný.⁴⁶

Přesto bych nyní chtěla poukázat alespoň na některé změny týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které tato novela přinesla, kdyby byla přijata. První dílčí změna by se týkala dohody o pracovní činnosti. Rozsah hodin by mohl být i nadále větší než 300 hodin za rok, přičemž by zaměstnanec i nadále nemohl vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele a to za celou dobu, na kterou by byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období nově 26 po sobě jdoucích týdnů, nikoli za

⁴⁴ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. VII. volební období, tis. 903/0

⁴⁵ Například JUDr. Ladislavem Jouzou

⁴⁶ MORÁVEK, Jakub. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 253. ISBN 978-80-210-8528-2

období 52 týdnů, jak je to tomu doposud.⁴⁷ Právní úprava by se tedy v tomto směru sjednocovala s právní úpravou pracovního poměru, čímž by se snažila znemožnit obcházení právní úpravy pracovního poměru. To by se však zákonodárci nepodařilo, neboť i dle novelizované úpravy by bylo možné právní úpravu obejít a to vhodným určením jednotlivých vyrovnávacích období.

Další změny by se pak týkaly ustanovení § 77 odst. 2 písm. d) a h) zákoníku práce. Jedná se o uplatnění několika ustanovení pracovního poměru o pracovní době a dále o právní úpravu minimální zaručené mzdy. Nově by tedy zaměstnanec dle této novely měl nárok na minimální hodinovou mzdu určenou státem, respektive by zaměstnavatel měl zaměstnanci poskytnout odměnu ve výši odpovídající nejnižší úrovni zaručené mzdy pro danou práci.⁴⁸ Dále by zaměstnanci měli mít nárok na zákonné přestávky a na zákonnou dobu odpočinku mezi jednotlivými směnami a zaměstnavatel by tímto měl mít také povinnost vést evidenci pracovní doby a zajistit dodržování přestávek.

Na závěr je nutno podotknout, že stávající právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neodpovídá evropské legislativě, přesto Česká republika nikdy neobdržela výzvu ze strany orgánů Evropské unie na změnu právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁴⁹ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou u nás hojně využívány a jsou v podstatě jedinou vysoce flexibilní formou pro výkon závislé práce. Výhodou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je především jejich smluvní autonomie a oproti pracovnímu poměru nízká administrativní náročnost. Díky své specifitě si dohody našly své opodstatnění v našem právním řádu, kterého jsou součástí již několik desetiletí. Pokud by tato novela byla přeci jenom přijata, přinesla by sebou zejména vyšší administrativní zátěž a další omezení smluvní autonomie, neboť pokud se jedná o úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní

⁴⁷ TAHOTNÁ, Lucie. Co přinesou v roce 2017 hlavní změny zákoníku práce?. In *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinesou-v-roce-2017-hlavni-zmeny-zakoniku-prace-104073.html>

⁴⁸ JINDŘICH, Pavel. Připravovaná koncepční novela zákoníku práce. In *HRnews.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/pripravovana-koncepcni-novela-zakoniku-prace-id-2944035>

⁴⁹ MORÁVEK, Jakub. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 253. ISBN 978-80-210-8528-2

poměr, snaží se tato novela o přiblížení k pracovnímu poměru. Tím by dohody ztratili svou atraktivitu pro obě strany pracovněprávního vztahu. Proto se musíme zamyslet nad tím, jak by se zamýšlené změny projevily v konečném důsledku na trhu práce, zejména jak by nová úprava ovlivnila jednotlivé skupiny osob, které dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívají, přičemž mám na mysli zejména studenty. Myslím si, že co se týká právní úpravy dohod v této novele, tak zde nebyl domyšlen důsledek aplikace těchto nových ustanovení a negativní důsledek zde bude převažovat nad pozitivním přínosem.

Bez ohledu na to, jestli tato novela zákoníku práce bude znovu oprášená či bude navržena úplně jiná novela zákoníku práce podobného rozsahu, doufejme, že se bude jednat na delší dobu o takto rozsáhlou novelu poslední, a že nadále nebude pokračovat trend, kdy se právní úprava mění každé dva až tři roky.

3.3 Smysl a účel zvláštní právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Důvodem existence institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jak již bylo výše uvedeno, byla potřeba flexibility v pracovněprávních vztazích, která vznikla v 60. letech 20. století v důsledku nedostatku pracovních sil. V té době byl pracovní poměr velmi rigidně upraven a díky dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr byl vytvořen pracovněprávní vztah, který se vyznačoval volnějším vazbou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a smluvní volností. Respektive se dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr zakládaly právní vztahy pro výkon závislé práce, ale bez řady omezení stran, která byla a jsou tak typická pro klasický pracovní poměr. Byly určeny k výkonu vedlejší činnosti, respektive k výkonu práce zaměstnanců, kteří z nějakého důvodu nemohli či nechtěli pracovat v klasickém pracovním poměru a měly umožnit pružnější formu pro výkon práce.⁵⁰

⁵⁰ PÍCHOVÁ, Irena. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. 1. vyd. Brno: Nakladatelství Masarykovy univerzity v Brně - právnická fakulta, 1996, str. 3. ISBN 80-210-1265

A přestože se od této doby mnohé změnilo, a ani úprava pracovního poměru už není tolik rigidní, institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zůstal zachován. Ba co více, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se u nás staly velice oblíbenou formou pro výkon práce a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců.

To, že se dohody zachovaly, se obhazuje potřebou výkonu pracovních činností, které jsou menšího rozsahu, ale vykazují znaky závislé práce a proto by neměly být vykonávány v rámci smlouvy o dílo, příkazní smlouvy či v rámci jiných občanskoprávních vztahů.

Co se například změnilo, je původní účel dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které měly sloužit k výkonu časově nebo obsahově omezené práce a to pro zaměstnance, kteří by nebyli schopni vykonávat práci v klasickém pracovním poměru, například by se mohlo jednat o studenty, osoby pobírající starobní důchod či osoby na rodičovské dovolené. Dnes je totiž naprosto běžné, že zaměstnavatelé uzavírají se svými zaměstnanci některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr namísto pracovní smlouvy. Zaměstnanec tak vykonává sjednanou práci, která je hlavní náplní činnosti zaměstnavatele, ovšem bez uzavření pracovního poměru.

Kdyby však byly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zrušeny, bylo by to nejen formálně velice obtížné, ale také neúčelné, vystačit si pro výkon závislé práce jen s pracovním poměrem, neboť ten by pak musel být vnitřně diferencován na standardní pracovní poměr a na pracovní poměr vykazující nestandardní znaky.⁵¹

Je tudíž důležité, aby u nás buď i nadále existoval institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo aby byl vytvořen jiný podobný institut, ve kterém by byla vykonávána závislá práce, a zároveň by se vyznačoval vyšší mírou flexibility.

⁵¹ Poslanecká sněmovna ČR, Vláda ČR: *Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce*, 2006, Poslanecká sněmovna ČR

3.4 Základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyznačují určitými specifickými rysy, díky kterým se odlišují od pracovního poměru. Mezi základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se tradičně řadí:

- doplňkový charakter
- omezený rozsah výkonu práce
- posílení smluvní volnosti
- slabší právní postavení zaměstnance.⁵²

Doplňkový charakter dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je však diskutabilním znakem, neboť dohody v současnosti již neplní pouze funkci doplňkového pracovněprávního vztahu. Ačkoliv z ustanovení § 74 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že by zaměstnavatel měl primárně zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívat jen jako doplňkový pracovněprávní vztah, z judikatury vyplývá, že smluvní strany, tedy zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou zvolit, zda uzavřou pracovní smlouvu či některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Otázkou, zda si strany mohou zvolit mezi právním vztahem zakládajícím účast na pojistných systémech⁵³ a mezi právním vztahem, kdy k založení účasti v systému nedochází⁵⁴, se zabýval i Nejvyšší správní soud a to především ve svém rozsudku čj. 6 Ads 48/2009 – 87 ze dne 16. 11. 2010, kde dospěl k závěru, že právní předpisy takovou možnost dávají.⁵⁵ S tím, že smluvní strany, které volbu provádějí, jistě důkladně zvážily výhody a nevýhody, které s sebou nese účast či neúčast na pojištění.

⁵² Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 328

⁵³ Pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti při naplnění předpokladu příjmu přesahující zaměstnání malého rozsahu ve smyslu předpisů o nemocenském pojištění (§ 7)

⁵⁴ Dohoda o provedení práce při výdělku do 10.000 Kč měsíčně

⁵⁵ MORÁVEK, Jakub in PICHRT, Jan. BOHÁČ, Radim. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Limity právního řádu a sociální stát v době moderních technologií*. Wolters Kluwer, 2017.

Nejvyšší správní soud již ve svém dřívějším rozsudku čj. 4 Ads 140/2008 – 147 ze dne 31. 3. 2010 řešil spor ohledně povinnosti zaměstnavatele zajišťovat plnění úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Soud i v tomto případě dospěl k závěru, že záleží pouze na zaměstnavateli a jeho potřebě práce, ve kterém druhu pracovněprávního vztahu bude závislá práce konána. Z uvedeného rozhodnutí také vyplývalo, že pokud chce zaměstnavatel uzavřít některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, není podmínkou mít uzavřené pracovní poměry s dalšími zaměstnanci.

Dalším znakem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je omezený rozsah výkonu práce, který je u dohody o provedení práce vymezen tak, že tuto dohodu lze uzavřít maximálně na 300 hodin za kalendářní rok, přičemž se do rozsahu práce započítává i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. A u dohody o pracovní činnosti je omezený rozsah výkonu práce vymezen tak, že na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele a to za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.⁵⁶

Dalším specifickým rysem dohod je posílení smluvní volnosti, která má však za následek oslabení ochranné funkce pracovního práva, která chrání slabší, podřízenou stranu pracovněprávního vztahu - zaměstnance⁵⁷. Nerovné postavení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je pro pracovní právo jako takové typické. Právní úprava pracovního práva se z tohoto důvodu snaží toto nerovné postavení co nejvíce vyrovnat mezi oběma stranami, aby tím zabránila případnému nepříjemnému dopadu na zaměstnance. Tato ochranná funkce je však u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oslabena a z tohoto důvodu jsou vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nazývány vztahy nejistými, prekérními.⁵⁸

⁵⁶ Viz § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, částka 84, str. 3161

⁵⁷ Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 329

⁵⁸ Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 328

Smluvní volnost umožňuje oběma stranám vytvořit si takový pracovněprávní vztah, který naprosto vyhovuje oběma smluvním stranám. Zaměstnavatelům usnadňuje plnění jejich úkolů v případech, kdy není vhodné pro určitý druh práce přijmout zaměstnance na hlavní pracovní poměr a zaměstnancům umožňuje vykonávat práci menšího rozsahu ať už ve formě další výdělečné činnosti, kterou například skloubí s hlavním pracovním poměrem nebo ve formě hlavní výdělečné aktivity.⁵⁹

Flexibilita, která je projevem smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích, se v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr projevuje především tehdy, pokud jde o vznik a rozvazování dohod, o pracovní dobu, pracovní podmínky, odměňování, o přidělování a o výkon práce. Na druhou stranu ochrannou funkci můžeme spatřovat v omezení rozsahu práce či v garanci minimální odměny za vykonanou práci. Díky těmto vlastnostem lze dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, na rozdíl od rigidně právně upraveného pracovního poměru, uzavřít relativně nekomplikovaný pracovněprávní vztah.

3.5 Pracovní poměr a jeho srovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovní poměr by měl být primárním způsobem, kterým se realizuje výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Ačkoliv je pracovní poměr nejběžnější a nejvyužívanější způsob, jakým je vykonávána závislá práce, je poměrně rigidně právně upraven, a proto není vždy tento způsob výkonu práce vyhovující.

Ačkoliv mají pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mnohé společné, v detailnějších znacích se liší. Shodně je například řadíme do kategorie základních pracovněprávních vztahů, přičemž pouze na základě pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze vykonávat práci v pracovněprávních vztazích. Nyní bych se však ráda zaměřila na rozdíly.

⁵⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2015. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.

Hlavní rozdíl mezi pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr lze spatřovat především v rozsahu vykonávané práce. Časový rozsah dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je v porovnání s pracovním poměrem omezen. Dále je u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti pracovnímu poměru v ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce stanoveno, že zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.⁶⁰

Další odlišností dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti pracovnímu poměru je oslabení subordinačního vztahu. To znamená, že u dohod je oslaben vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ten se projevuje tím, že zaměstnavatel uděluje zaměstnanci pokyny, kterými vymezuje pracovní úkoly i způsob jejich provedení. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zaměstnanec vázán povinnostmi, které jsou založeny z větší části smluvně, nikoliv právním předpisem, je zde tedy větší prostor pro smluvní autonomii stran.

Jelikož obsahem pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou převážně práva a povinnosti založená zejména dvoustranným právním jednáním – smlouvou, jen malou část tvoří práva a povinnosti stanovená pracovněprávními předpisy. U pracovního poměru je to přesně naopak. Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se tedy specifikuji vůči pracovnímu poměru větší smluvní volností. V dohodách si tak smluvní strany mohou založit právní vztah, který lépe odpovídá jejich individuálním potřebám, na druhou stranu zde však dochází k oslabení ochranné funkce, která má chránit slabší stranu - zaměstnance, který pak není tolik chráněn zákonem, jako u pracovního poměru.⁶¹

V níže uvedené tabulce se pokusím nastínit aplikaci důležitých ustanovení zákoníku práce na pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Respektive porovnáám, na jaké instituty v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se aplikuje speciální

⁶⁰ Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 330

⁶¹ KOROUSOVÁ, Jana. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Plzeň, 2013. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Michal Dittrich. Dostupné také z: <https://otik.uk.zcu.cz/xmlui/handle/11025/7506>.

úprava dohod, a na které se naopak aplikují ustanovení zákoníku práce týkající se pracovního poměru. Jak už jsem napsala výše, k porovnání jsem vybrala jen některé instituty, například přechodná a závěrečná ustanovení jsem vynechala, protože je již z jejich podstaty jasné, že se vztahují na všechny pracovněprávní vztahy obecně.

TABULKA 1

INSTITUTY	ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU	SPECIÁLNÍ ÚPRAVA DOHOD
Vznik pracovního poměru	NE	DPP, DPČ
Změna pracovního poměru	NE	
Skončení pracovního poměru	NE	DPP, DPČ
Pracovní doba a doba odpočinku	NE, výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích	Zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Délka výkonu práce a odpočinku.
BOZP (bezpečnost a ochrana zaměstnanců při práci)	ANO	
Odměňování	NE, vyjma minimální mzdy	
Překážky v práci na straně zaměstnance	NE	Náhrada při pracovní neschopnosti.
Překážky v práci na straně zaměstnavatele	ANO	
Dovolená	NE	Právo na dovolenou je možné sjednat.
Náhrada škody	ANO	
Zastupování zaměstnanců	ANO	

Zdroj: ELIÁŠ, Karel, BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4. str. 244

4 Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

4.1 Dohoda o provedení práce

Prvním typem dohody, kterou zákoník práce upravuje, je dohoda o provedení práce. Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním jednáním, kterým vzniká základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve kterém zaměstnanec za odměnu vykonává pro zaměstnavatele závislou práci, jejíž rozsah je omezen⁶².

Dohodu o provedení práce lze dle § 75 zákoníku práce uzavřít maximálně na 300 hodin za kalendářní rok, přičemž se do rozsahu práce započítává i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.⁶³

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že tentýž zaměstnanec a zaměstnavatel mohou mezi sebou v rámci jednoho kalendářního roku uzavřít dohody o provedení práce o celkovém rozsahu nejvýše 300 hodin. Přičemž kalendářním rokem se rozumí období od 1. ledna do 31. prosince a s každým novým rokem začínají běžet lhůty nové.

Zaměstnanec navíc může dohodu o provedení práce uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů, a to s každým zaměstnavatelem až na 300 hodin ročně s tím, že se do rozsahu práce započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Také dohod o pracovní činnosti lze uzavřít více, ale platí, že v průměru nesmí zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele pracovat více než

⁶² Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 334

⁶³ Viz § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, částka 84, str. 3160.

dvacet hodin týdně, přičemž se průměruje za dobu trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle ale za padesát dva týdnů. Navíc je možné uzavřít souběžně pro jednoho zaměstnavatele dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, avšak musí být splněna podmínka v podobě sjednání jiného druhu práce.

4.1.1 Náležitosti dohody o provedení práce

Dohoda o provedení práce je právním jednáním, které pro to, aby platně založilo pracovněprávní vztah, musí splňovat určité zákonem stanovené náležitosti. Z hlediska formálního musí být dohoda o provedení práce uzavřena písemně a to pod sankcí neplatnosti. Jedno písemné vyhotovení dohody o provedení práce je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. Neplatnosti dohody o provedení práce, která by nebyla uzavřena v písemné podobě, by se bylo možné dovolat jen do té doby, než by bylo započato s výkonem práce dle této dohody. Ani potom by však odpovědnost zaměstnavatele za neuzavření písemné dohody o provedení práce nezanikla a odpovídal by jako fyzická osoba nebo jako právnická osoba za přestupek na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, za který by mu hrozila vysoká pokuta.⁶⁴

Dále zákoník práce výslovně stanoví a to v ustanovení § 75, že v dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Otázkou vymezení doby trvání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zabýval i Nejvyšší soud a to ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 918/2014 ze dne 14. 5. 2015. Ten se k této otázce vyjádřil v tom smyslu, že doba, na kterou je možné dohodu o provedení práce (i dohodu o pracovní činnosti) uzavřít, není omezena, proto lze takovou dohodu sjednat jak na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou.

⁶⁴ Až do výše 10.000.000 Kč, dle ustanovení § 12 odst. 1b) a § 25 odst. 1b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Další obsahové náležitosti dohody o provedení práce jsou ponechány smluvní volnosti stran.⁶⁵ Přesto by dohoda o provedení práce, jak vyplývá z její povahy, měla kromě výše zmíněného vymezení doby, na kterou se dohoda uzavírá, a omezeného rozsahu práce, obsahovat také vymezení práce, přičemž druh práce může být vymezen individuálně nebo druhově, a sjednanou odměnu.

Zákoník práce ve svém ustanovení § 138 stanovuje, že i výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z toho by vyplývalo, že výše odměny i podmínky pro její poskytování jsou povinnou náležitostí dohody o provedení práce. To však vyvrací již výše zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu České Republiky ze dne 14. května 2015, v němž zmiňovaný soud došel k závěru, že odměna za práci vykonávanou na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr včetně podmínek pro poskytování odměny, není podstatnou náležitostí dohody. Z toho vyplývá, že pokud výše odměny a podmínky pro její poskytování nejsou ujednány přímo v dohodě o provedení práce či jejím dodatku, mohou být stanoveny jednostranně zaměstnavatelem, kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele. Není-li výše odměny sjednána ani jedním z výše uvedených způsobů, má zaměstnanec nárok pouze na zaručenou odměnu a to ve výši minimální mzdy. Minimální mzda je definována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Je upravena zákoníkem práce, ale její výši a podmínky pro poskytování stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., „o minimální mzdě“. Ustanovení týkající se minimální mzdy se vztahují na zaměstnance jak v pracovním poměru, tak i na zaměstnance v pracovních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Při odměňování musí zaměstnavatel dodržet zásadu rovného zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace, zásadu spravedlivého odměňování a především respektování minimální mzdy, to stanoví přímo ustanovení § 111 zákoníku práce. V případě, že by strany sjednaly odměnu nižší, než je minimální mzda, musel by zaměstnavatel zaměstnanci doplatit rozdíl mezi sjednanou odměnou připadající na hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

⁶⁵ Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 334

Pro rok 2017 je minimální mzda určena nařízením vlády č. 336/2016 Sb., kterým došlo ke změně nařízení č. 567/2006 Sb., „o minimální mzdě“. Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 11 000 Kč za měsíc nebo 66,00 Kč za hodinu. Podle ustanovení § 79 zákoníku práce však zaměstnanci mohou mít stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu. Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby lze odvodit podle vzorce: $MMx = MMz$ krát k , přičemž $k = 40 / x$, MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu, $z = 40$ hodin a x = jiná stanovená týdenní pracovní doba. Zaměstnanec, který je odměňován měsíční mzdou a který neodpracoval v kalendářním měsíci stanovenou pracovní dobu či má sjednanu kratší pracovní dobu, se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době. Nedosáhne-li pak odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho nižší výkonnost, ať už zaviněnou či nezaviněnou, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou. Kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů ohledně odměňování provádí Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.⁶⁶

Dále dle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali i další podmínky, za nichž bude zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele práci na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.

Například je možné si v dohodě o provedení práce, ale stejně tak i v dohodě o pracovní činnosti sjednat právo zaměstnance činného v rámci některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na cestovní náhrady. Dále je také možné si v některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit i právo na pracovní volno při osobních překážkách v práci či právo na dovolenou.⁶⁷ Více v kapitole 4.4. Srovnání dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

⁶⁶ MPSV. *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2017*. In mpsv.cz [online] 2017 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2017_na_web_MPSV.pdf

⁶⁷ Viz ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce

4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Zákoník práce se právní úpravou dohod o pracovní činnosti zabývá o něco více, než jak je tomu u dohody o provedení práce. Dohodu o pracovní činnosti lze definovat jako dvoustranné právní jednání, kterým vzniká základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jenž koná závislou činnost druhově určenou pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této práce je omezen.⁶⁸

Toto omezení rozsahu pracovní doby je upraveno v ustanovení §76 odst. 2 a 3 zákoníku práce a to tak, že na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele a to za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.⁶⁹ Tímto omezením se zákonodárce snaží zabránit tomu, aby byla dohoda o pracovní činnosti uzavírána na úkor pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr.⁷⁰

Svým časovým omezením se dohody o pracovní činnosti specifikují vůči pracovnímu poměru i vůči dohodám o provedení práce. A to zejména tak, že dohody o pracovní činnosti lze uzavřít, i když rozsah práce bude v témže kalendářním roce přesahovat 300 hodin, což u dohod o provedení práce není možné. Ale na druhou stranu se dohoda o pracovní činnosti svým rozsahem a pracovní náplní velmi blíží pracovnímu poměru.

⁶⁸ Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-283-0. str. 332

⁶⁹ SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2015: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. 11. aktualizované vyd. Olomouc: Anag, 2015. str. 46. ISBN 978-80-7263-917-5.

⁷⁰ Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-283-0. str. 332

4.2.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti

Jak je již zmíněno výše, i dohoda o pracovní činnosti musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti k tomu, aby platně založila pracovněprávní vztah⁷¹.

Z formálních náležitostí se jedná především o povinnost uzavřít dohodu o pracovní činnosti v písemné podobě a to pod sankcí neplatnosti. O nedodržení písemné formy platí výše uvedené ohledně neplatnosti dohod o provedení práce. Jedno vyhotovení této dohody je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci a to i tehdy, pokud o to zaměstnanec výslovně nepožádá.

Obsahové náležitosti dohody o pracovní činnosti jsou uvedeny v ustanovení § 76 odst. 4 zákoníku práce⁷², a zní takto: „*V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.*“ (částka 84)

Pracovní doba nemusí být zaměstnavatelem rozvržena a výkon práce zaměstnancem je sjednán buď jako pravidelný či dle potřeby zaměstnavatele. Dohodu o pracovní činnosti je možné uzavřít buď na dobu určitou či na dobu neurčitou. Co se týká rozsahu pracovní doby, pak platí výše uvedené, tedy rozsah pracovní doby nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele a to za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. O odměňování z dohod o pracovní činnosti platí výše uvedené, týkající se odměňování z dohod o provedení práce.

4.3 Skončení pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce jasně stanoví a to ve svém §77 odst. 2 g), že na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nepoužijí obecná ustanovení týkající se skončení

⁷¹ Hůrka Petr in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0. str. 332

⁷² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pracovního poměru⁷³. Skončení pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upraveno společným ustanovením § 77 odst. 4 zákoníku práce.

Ke sjednocení právní úpravy skončení pracovněprávních vztahů založených některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr právě do tohoto ustanovení došlo díky novelizaci zákoníku práce a to zákonem č. 205/2015 Sb.. Před touto novelou totiž nebyla možnost jednostranného zrušení dohody o provedení práce zákoníkem práce upravena. Takto založený pracovněprávní vztah končil zejména uplynutím sjednané doby či splněním určitého úkolu. Někdy byla dohoda o provedení práce uzavírána na dobu určitou, takže pracovněprávní vztah mohl skončit uplynutím doby, ale často se také stávalo, že dohoda o provedení práce byla uzavírána na dobu neurčitou. To ostatně platí dodnes. Z toho důvodu byla a je možnost jednostranného ukončení dohody velmi potřebná. Ačkoli i dle právní úpravy platné před výše zmíněnou novelizací zaměstnavatelé předešli případným komplikacím tím, že se předem dohodli se zaměstnancem a to ideálně přímo v dohodě o provedení práce na možném jednostranném ukončení dohody. Toto již není díky novele nutné a jak bylo uvedeno výše, skončení pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upraveno společným ustanovením § 77 odst. 4 zákoníku práce⁷⁴, které zní takto: *„Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit*

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,*
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo*
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.“(částka 84)*

⁷³ SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2015: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. 11. aktualizované vyd. Olomouc: Anag, 2015. ISBN 978-80-7263-917-5.

⁷⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Dále mohou být dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ukončeny okamžitým zrušením jen v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr a musí to v nich být sjednáno.⁷⁵ S okamžitým zrušením dohod se však pravděpodobně nebudeme často setkávat, jelikož je to poměrně náročné, zatímco zrušení některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr výpovědí je mnohem jednodušší a kolikrát také rychlejší i přes patnáctidenní výpovědní dobu. Okamžité zrušení je výjimečným ukončením pracovněprávního vztahu. Jeho účinky nastávají dnem písemného doručení druhé smluvní straně, přičemž musí být splněny další zákonné podmínky. Jedná se například o dodržení zákonem stanovené lhůty pro okamžité zrušení pracovněprávního vztahu nebo o dostatečné skutkové vymezení důvodu k okamžitému zrušení pracovněprávního vztahu.

Ze strany zaměstnavatele je dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti možné okamžitě zrušit tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, anebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec může zrušit dohodu o provedení práce, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo mu zaměstnavatel nevyplatil odměnu nebo náhradu odměny nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti⁷⁶. Tedy nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na odměnu.

⁷⁵ Viz § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, částka 84

⁷⁶ Viz § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, částka 84

Dále se pro skončení pracovněprávního vztahu vyžaduje písemná forma⁷⁷. To platí především pro výpověď a okamžité zrušení pracovněprávního vztahu, přičemž nedodržení by mělo za následek nicotnost právního jednání a k takovému jednání by se vůbec nepřihlíželo.

4.4 Srovnání dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti vykazují stále více shodných rysů, proto bych se ráda nejdříve zaměřila na to, co mají obě dohody společné. Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřeny písemně. Dále také došlo ke sjednocení skončení výkonu práce založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dle ustanovení § 77 odst. 4 zákoníku práce je možné zrušit právní vztah založený dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, není-li způsob zrušení sjednán, dohodou smluvních stran, výpovědí či okamžitým zrušením, přičemž je pro zrušení tohoto právního vztahu vyžadována písemná forma a to pod sankcí zdánlivosti právního jednání.

Obě dohody mají dále společnou úpravu odměny, jejíž výše a podmínky pro její poskytování se sjednávají jak v dohodě o provedení práce, tak i v dohodě o pracovní činnosti. Přičemž by zaměstnavatel měl při jejich sjednávání dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásadu, že odměna nesmí být nižší než minimální mzda, přičemž pro rok 2017 je minimální mzda určena nařízením vlády č. 336/2016 Sb.⁷⁸ Shodná úprava se týká také cestovních náhrad. Ty se dle ustanovení § 155 zákoníku práce mohou poskytnout zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pouze v případě, že by takové právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnanec, bylo sjednáno. Dále toto ustanovení stanoví, že pokud zaměstnanec má podle dohody o provedení práce

⁷⁷ Viz § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, částka 84

⁷⁸ MACHAČEK, Ivan. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2016. In *Danarionline.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d53821v65708-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-v-roce-2016/>

vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště. Dále ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že jak u dohody o provedení práce, tak i u dohody o pracovní činnosti musí být dodržena úprava ohledně důležitých osobních překážek, včetně společných ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance.⁷⁹

Pokud se však zaměříme na rozdíly mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, zjistíme, že základním rozlišovacím znakem se jeví snad už jen rozdílný rozsah práce.

V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na jakou se dohoda uzavírá a jediným omezením je, že rozsah práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce, přičemž se do tohoto rozsahu započítává i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Naproti tomu, v dohodě o pracovní činnosti musí být uvedena nejenom doba, na kterou se dohoda uzavírá, ale musí v ní být uvedeny i sjednané práce a rozsah pracovní doby. Dále je na základě dohody o pracovní činnosti možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím 300 hodin v kalendářním roce, přičemž tento rozsah nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou je dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V dohodách o pracovní činnosti je navíc možné sjednat právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a právo na dovolenou. Tato práva mohou být popřípadě stanovena i vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v ustanovení § 199, § 206 a v části deváté, která se týká dovolené.⁸⁰

Srovnáním dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního pojištění se nyní nebudu zabývat, jelikož tuto problematiku popisují níže.

⁷⁹ Česko. Zákon č. 262/2006 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, § 77. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2006, částka 84

⁸⁰ Viz § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, částka 84

5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu práva sociálního zabezpečení

Právo sociálního zabezpečení je u nás uznáváno jako samostatné právní odvětví, které má velice blízko k pracovnímu právu. Právním sociálního zabezpečení se pak v širším slova smyslu rozumí podpora státu svým občanům, ať už finanční, věcná či podpora službou, při sociálních událostech, jimiž zpravidla jsou nepříznivé životní situace, které člověk nezvládá vyřešit sám s pomocí vlastních prostředků. Stát podporuje své občany zpravidla proto, aby zabránil sociálnímu napětí ve společnosti.

Samotný systém sociálního zabezpečení stojí na třech pilířích: pojištění, systému dávek státní sociální podpory a pomoci, která zahrnuje sociální pomoc a dávky v hmotné nouzi.

Nás nyní bude zajímat pouze první pilíř sociálního zabezpečení a to pojištění. To se dělí na zdravotní pojištění a sociální pojištění neboli pojistné na sociální zabezpečení, které se dále dělí na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.⁸¹

5.1 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění je zákonným druhem pojištění s povinnou účastí, díky němuž je plně či částečně hrazena zdravotní péče poskytnutá pojištěnci, kterým je zaměstnanec, osoba samostatně výdělečně činná či osoba bez zdanitelných příjmů.

Dle ustanovení § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, se za zaměstnance pro účely zdravotního pojištění považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti podle zákona č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, avšak

⁸¹ NEČADOVÁ, Věra. Sociální politika: Systém sociálního zabezpečení. In: *Studijní opora* [online]. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2014, s. 120 [cit. 2017-04-03]. ISBN 978-80-88064-08-4. Dostupné z: <http://www.vspj.cz/ISBN/Skripta..pdf>

s určitými výjimkami, které se týkají i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁸²

Osoby činné na základě dohody o provedení práce, popřípadě na základě více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, se pro účely zdravotního pojištění považují za zaměstnance, jen pokud příjem či příjmy z více dohod u jednoho zaměstnavatele, které se sčítají, dosáhnou v kalendářním měsíci příjmu ve výši částky, jež je podmínkou pro účast takových osob na nemocenském pojištění podle zákona upravujícího nemocenské pojištění.⁸³ Touto částkou je dle ustanovení § 7a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, započitatelný příjem v částce vyšší než 10.000,- Kč.⁸⁴

Za započitatelný příjem se dle zákona o nemocenském pojištění považuje příjem, který se podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zahrnuje do základu pojistného pro pojistné na důchodové pojištění.⁸⁵

Příjmy osob činných na základě dohody o pracovní činnosti, popřípadě na základě více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele, podléhají povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění v případě, že započitatelný příjem dosáhne za rozhodné období kalendářního měsíce alespoň 2 500 Kč. Pokud tedy příjem na základě dohody o pracovní činnosti či příjmy dosažené z více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele, které se sčítají, nedosáhnou ani ve svém součtu v rozhodném období kalendářního měsíce výše 2 500 Kč, není zaměstnavatel povinen odvádět za takového zaměstnance pojistné na zdravotní pojištění.⁸⁶

⁸² Česko. Zákon č. 48/1997 ze dne 7. března 1997, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých zákonů, § 5. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1997, částka 16, s. 1186-1187

⁸³ Česko. Zákon č. 48/1997 ze dne 7. března 1997, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých zákonů, § 5. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1997, částka 16

⁸⁴ Česko. Zákon č. 187/2006 ze dne 14. března 2006, o nemocenském pojištění, § 7a. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2006, částka 64

⁸⁵ Česko. Zákon č. 187/2006 ze dne 14. března 2006, o nemocenském pojištění, § 3. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2006, částka 64

⁸⁶ MACHÁČEK, Ivan. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2016*. In: *Danarionline.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-03-27]. Dostupné z:

Dle ustanovení § 10 odst. 1 písm. a) zákona o veřejném zdravotním pojištění platí, že je zaměstnavatel povinen nahlásit den nástupu zaměstnance vykonávajícího činnost na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce příslušné zdravotní pojišťovně, a to nejpozději do osmi dnů od vzniku této skutečnosti, ale jen tehdy pokud měsíční příjem zaměstnance přesáhne stanovenou částku.

V současné době činí sazba pojistného na zdravotní pojištění 13,5 % z vyměřovacího základu, přičemž 4,5 % hradí zaměstnanec, zbývajících 9 % doplácí zaměstnavatel ze svých prostředků.

Osvobození od placení pojistného na zdravotní pojištění ale ani při nízkých výdělcích neplatí absolutně. Člověk, který má v daném měsíci příjem pouze z dohody o provedení práce s odměnou do deseti tisíc nebo pouze z dohody o pracovní činnosti, který je nižší než dva a půl tisíce korun a jestli tento člověk zároveň nemá v daném měsíci jiný příjem, ze kterého se zdravotní pojištění platí, a nehradí mu ho stát, musí se do osmi dnů přihlásit zdravotní pojišťovně a zdravotní pojištění zaplatit, a to jako osoba bez zdanitelných příjmů, přičemž se zdravotní pojištění v takovém případě vypočítává z minimální mzdy a je ho třeba zaplatit vždy do osmého dne následujícího měsíce.

5.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Jak už jsem uvedla výše, sociální pojištění dělíme na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. V současné době je výše odvodů na sociální zabezpečení stanovena na 31,5 % z vyměřovacího základu, kterým je pro zaměstnance činného na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr odměna za práci. Z této částky odvádí zaměstnavatel 25 % a zaměstnanec 6,5 %, pro upřesnění viz následující Tabulka 2.

<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d53821v65708-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-v-roce-2016/>

Tabulka 2

Zaměstnanec platí celkem	6,5 % z hrubé mzdy
Důchodové pojištění	6,5 %
Nemocenské pojištění	0 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0%
Zaměstnavatel platí za zaměstnance celkem	25% z hrubé mzdy
Důchodové pojištění	21,5 %
Nemocenské pojištění	2,3 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2 %

Zdroj: Sociální pojištění. In *Penize.cz* [online]. [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/socialni-pojisteni>

5.2.1 Nemocenské pojištění

Systém nemocenského pojištění je určen pro výdělečně činné osoby, které pak stát zabezpečí peněžitými dávkami v případě krátkodobých sociálních událostí jakou je například dočasná pracovní neschopnost z důvodu nemoci.

Nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ale pojistné na nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnanec vykonávající činnost na základě dohody o pracovní činnosti, tedy vykonávající zaměstnání malého rozsahu založené dohodou o pracovní činnosti, se účastní nemocenského pojištění, pokud dosáhl alespoň rozhodného příjmu za kalendářní měsíc, ten činí 2 500 Kč a pokud jsou splněny další podmínky obsažené v ustanovení § 6 zákona o nemocenském pojištění.

Zatímco u zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce jsou stanoveny speciální podmínky a to v ustanovení § 7a zákona o nemocenském pojištění. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastníky nemocenského pojištění, jen pokud splní určité podmínky. První podmínka je stanovena ustanovením § 6 odst. 1 písm. a) takto: „Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže vykonávají zaměstnání na území České republiky; za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice, nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a nejsou povinně účastni důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie.“⁸⁷ Další podmínkou je zúčtovaný započitatelný příjem v částce vyšší než 10000 Kč, proto jsou tito zaměstnanci účastni nemocenského pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání dohody o provedení práce, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem vyšší 10 000 Kč, přičemž platí, že započitatelný příjem zúčtovaný až po skončení dohody o provedení práce se považuje za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, ve kterém dohoda skončila.

Pokud by zaměstnanec vykonával práci na základě dohod o provedení práce v témže kalendářním měsíci pro více zaměstnavatelů, ke sčítání odměn z těchto dohod pro účely účasti na nemocenském pojištění nedochází, ke sčítání dochází pouze tehdy, pokud by zaměstnanec vykonával práce na základě vícero dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění jen v případě, že u téhož zaměstnavatele vykonával v kalendářním měsíci práci na základě více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod přesáhl částku 10 000 Kč. Dále z ustanovení § 8 zákona o nemocenském pojištění vyplývá, že pokud zaměstnanec vykonává více zaměstnání, přičemž každé z nich zakládá účast na pojištění, je pojištěn z každého z těchto zaměstnání.

Zaměstnancům konajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevzniká z hlediska nemocenského pojištění nárok na ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, ale nemocenské jim náleží dle

⁸⁷ Česko. Zákon č. 187/2006 ze dne 14. března 2006, o nemocenském pojištění, § 6. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2006, částka 64

obecných pravidel, tj. od 15. kalendářního dne. A za období, za které nenáleží nemocenské, poskytuje zaměstnavatel náhradu odměny podle § 192 - 194 zákoníku práce.

5.2.2 Důchodové pojištění

Podle § 3 odst. 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů platí, že zaměstnanci jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění, jen pokud jde o zaměstnance, kteří splňují podmínky pro účast na důchodovém pojištění a pokud jsou poplatníky nemocenského pojištění.⁸⁸

To znamená, že zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o provedení práce bude účasten na důchodovém pojištění jen v měsících, kdy jeho příjem bude vyšší než 10 000 Kč a zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti jen pokud výše jeho započitatelného příjmu bude alespoň 2 500 Kč za kalendářní měsíc.

V souvislosti s nemocenským a důchodovým pojištěním zaměstnanců mají zaměstnavatelé mnoho povinností, které se pojí se zvýšenou administrativní zátěží zaměstnavatelů. Například se může jednat o problém, kdy zaměstnavatel zaměstná někoho pouze krátkodobě nebo je příjem zaměstnance každý měsíc různý a zaměstnavatel musí neustále vzhledem k jeho povinnosti přihlašovat či odhlašovat zaměstnance z pojištění.

6 Zdaňování příjmů fyzických osob činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zdaňování příjmů fyzických osob je upraveno v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

⁸⁸ Česko. Zákon č. 589/1992 Sb., ze dne 20. listopadu 1992, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, § 3. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1992, částka 118

6.1 Daňové řešení dohody o pracovní činnosti

Příjmy z dohody o pracovní činnosti spadají do režimu daně zálohové, tedy daně, která se vybírá zálohově již v průběhu zdaňovacího období. Zdanění odměny z dohody o pracovní činnosti se řídí pravidly stanovenými v ustanovení § 38h odst. 1 zákona o daních z příjmů to bez ohledu na výši odměny či na to, zda zaměstnanec podepsal nebo nepodepsal prohlášení k dani.

Toto ustanovení pak stanoví, že plátce daně, tedy zaměstnavatel, vypočte zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti ze základu pro výpočet zálohy. Základem pro výpočet zálohy je úhrn příjmů ze závislé činnosti zúčtovaný nebo vyplacený poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období, vyjma příjmů zdanitelných daní vybíranou srážkou sazbou daně a příjmů, které nejsou předmětem daně: snížený o částky, které jsou od daně osvobozeny a zvýšený o povinné pojistné, což je pojistné, které zaměstnavatel hradí sám za sebe z titulu zaměstnávání zaměstnanců a činí dohromady 34%.⁸⁹

U poplatníka, tedy zaměstnance, jenž nepodepsal prohlášení k dani za příslušné zdaňovací období, se nepřihlédne při výpočtu zálohy na daň k žádné měsíční slevě na dani podle ustanovení § 35ba zákona o daních z příjmů, ani k měsíčnímu daňovému zvýhodnění.⁹⁰

Pokud však poplatník podepsal prohlášení k dani podle § 35k odst. 4 zákona o daních z příjmů, sníží se vypočtená měsíční záloha na daň o prokázanou částku měsíční slevy na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a), c) až f) zákona o daních z příjmů (sleva na poplatníka, invaliditu či sleva na studenta) a následně o prokázanou částku měsíčního daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společně hospodařící

⁸⁹ Česko. Zákon č. 586/1992 Sb., ze dne 20. listopadu 1992, o daních z příjmů, § 38h. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1992, částka 117

⁹⁰ MACHAČEK, Ivan. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2016. In *Danarionline.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d53821v65708-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-v-roce-2016/>

domácnosti. Ke slevě na manžela podle §35ba odst. 1 písm. b) a ke slevě na dani za umístění dítěte v předškolním zařízení dle §35ba odst. 1 písm. g) zákona o daních z příjmů přihlédne plátce daně v souladu s ustanovením § 38h odst. 6 zákona o daních z příjmů až při ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období.⁹¹

6.2 Daňové řešení dohody o provedení práce

U příjmů z dohod o provedení práce naopak velice záleží na tom, zda poplatník podepsal či nepodepsal prohlášení k dani.

Pokud ano, pak se sráží daň zálohová, v opačném případě se uplatňuje daň srážková ve výši 15 %, která se vypočítává z hrubého příjmu a vždy se zaokrouhluje dolů. Režim srážkové daně se týká pouze dohod o provedení práce do měsíční odměny ve výši 10 000 Kč, příjem nad tuto částku podléhá dani zálohové.

Pokud tedy poplatník má u plátce, zaměstnavatele, podepsané prohlášení k dani, pak se měsíční záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti vypočte ze základu pro výpočet zálohy postupem stanoveným ustanovením § 38h odst. 1 až 4 zákona o daních z příjmů.

V případě, že poplatník daňové prohlášení nepodepíše, nepřihlédne se při výpočtu měsíční zálohy na daň ze závislé činnosti k žádné měsíční slevě na dani dle ustanovení § 35ba zákona o daních z příjmů ani k měsíčnímu daňovému zvýhodnění. Navíc se uplatní ustanovení § 6 odst. 4 zákona o daních z příjmů, které stanoví, že příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, jedná-li se o příjmy ze závislé činnosti plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč a zaměstnanec u tohoto

⁹¹ Česko. Zákon č. 586/1992 Sb., ze dne 20. listopadu 1992, o daních z příjmů, § 35ba. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1992, částka 117

plátce daně nepodepsal prohlášení k dani podle § 38k odstavce 4, 5 nebo 7 anebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 7 nebo 8 zákona o daních z příjmů.⁹²

7 Srovnání právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u nás a na Slovensku

Pracovní právo České republiky je ovlivňováno právem Evropského společenství už od konce 90. let. Největším zlomem však byl vstup České republiky do Evropské unie dne 1. května 2004.⁹³ Česká republika, jakožto člen Evropské unie, má za povinnost harmonizovat vlastní právní řád s předpisy Evropské unie. Pro pracovní právo v evropském kontextu se klíčovými pojmy staly flexibilita a liberalizace, které reflektuje i Zelená kniha Rady EU ze dne 23. listopadu 2006.⁹⁴ Velice flexibilními příležitostnými pracovními úvazky, které reflektují i trend liberalizace, jsou u nás dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které však na druhou stranu zaostávají, pokud jde o ochranu zaměstnance a jeho jistoty.⁹⁵ V rámci Evropské unie je zaměstnávání na základě příležitostných pracovních úvazků regulováno především v České republice, Maďarsku, Itálii, Slovinsku, Slovensku a dokonce i na Kypru, kde je příležitostná práce regulována až od roku 2007. Příležitostné pracovní úvazky jsou

⁹² MACHAČEK, Ivan. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2016. In *Danarionline.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d53821v65708-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-v-roce-2016/>

⁹³ Hůrka Petr in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. Právnícké učebnice. ISBN 970-80-7400-283-0

⁹⁴ BĚŤÁKOVÁ, Anna. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Praha, 2014. 60 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnícká fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.. Dostupné také z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/141604/?lang=cs>

⁹⁵ BĚŤÁKOVÁ, Anna. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Praha, 2014. 60 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnícká fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.. Dostupné také z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/141604/?lang=cs>

oblíbenou alternativou k částečným pracovním úvazkům či pracovním úvazkům na dobu určitou. Dnes se Česká republika spolu s Maďarskem, Maltou a Slovenskem v rámci Evropské unie řadí ke státům, kde jsou flexibilní formy zaměstnávání regulovány a využívány jen v umírněné podobě, ale na druhou stranu zde dochází k postupnému zvyšování podílu flexibilních pracovních míst. U nás sice Český statistický úřad nezjišťuje podíl osob vykonávajících práci na základě dohod, ale dle neoficiálních odhadů zaměstnávání osob na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr stále roste.⁹⁶

Nutno však podotknout, že institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako takových je typický především pro české pracovní právo. V důsledku dřívější společné pracovní právní úpravy se tento institut vyskytuje i na Slovensku, kde zákoník práce upravuje dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale v právních řádech jiných zemí Evropské unie ho nenalezneme.

Tak jako v České republice je právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr obsažena v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, tak i na Slovensku jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upraveny v části deváté ustanoveními § 223 - 228a zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce (dále jen „slovenský zákoník práce“)

7.1 Srovnání obecné právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u nás a na Slovensku

Obecně lze říci, že slovenská právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je poněkud detailnější než právní úprava v České republice. V obou právních úpravách je pro výkon práce preferován pracovní poměr. Nutno však podotknout, že na Slovensku je právní úprava poněkud důraznější než u nás. Slovenský

⁹⁶ NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. In www.vupsv.cz [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2010. [cit. 2017-03-02]. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf

zákoník práce ve svém ustanovení § 223 odst. 1 stanovuje, že zaměstnavatel může dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírat s fyzickými osobami pro plnění svých úkolů či zabezpečení svých potřeb jen výjimečně.⁹⁷

Slovenská právní úprava obsahuje kromě u nás známých forem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr navíc i dohodu o brigádnické práci studentů. Kromě toho obsahuje i ustanovení týkající se sporů vyplývajících z dohod či ustanovení ohledně odpovědnosti za škodu, dále obsahuje i ustanovení ohledně toho, že u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není možné vykonávat práci přesčas či v nich není možné sjednat pracovní pohotovost. Slovenská právní úprava dohod obsahuje i omezení, že práce vykonávaná zaměstnancem na základě dohod nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, to však platí i pro právní úpravu dohod v České republice. Slovenský zákoník práce navíc obsahuje i úpravu omezení výkonu práce na základě dohod pro mladistvé, přičemž stanoví, že výkon práce mladistvých zaměstnanců nesmí v průběhu 24 hodin přesáhnout 8 hodin.⁹⁸ I na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se vztahují ustanovení týkající se minimální mzdy. Pro rok 2017 je určena minimální mzda ve výši 2,50 eur na hodinu.⁹⁹

Dále ustanovení § 224 odst. 1 a 2 výslovně upravuje i povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Mezi povinnosti zaměstnanců patří povinnost vykonávat práci zodpovědně, řádně a osobně, dodržovat podmínky dohodnuté v dohodě i právní předpisy vztahující se k jimi vykonávané práci, dále jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit se svěřenými prostředky a písemně oznamovat zaměstnavateli změny, které se týkají jejich pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatelé jsou pak především povinni

⁹⁷ Slovensko. Zákon č. 311/2001 Z.z. ze dne 2. července 2001, zákoník práce, § 223. In: *Zbierka zákonov, Slovenská republika*. 2001, částka 130. Dostupný také z: www.zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf

⁹⁸ Slovensko. Zákon č. 311/2001 Z.z. ze dne 2. července 2001, zákoník práce, § 223. In: *Zbierka zákonov, Slovenská republika*. 2001, částka 130. Dostupný také z: www.zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf

⁹⁹ SENEŠI, Norbet. Dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o vykonaní práce v roku 2017. In: *Podnikajte.sk* [online]. Slovensko, 2016 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3018/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/dohoda-pracovnej-cinnosti-vykonani-prace-2017.xhtml>

vytvářet zaměstnancům vhodné pracovní podmínky, poskytovat jim dohodnutou odměnu za práci, seznámit je s právními předpisy a ostatními předpisy vztahujícími se na jimi vykonávanou práci, dále jsou povinni vést různé druhy evidencí, jako je například evidence uzavřených dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr či evidence odpracovaného času zaměstnanců.¹⁰⁰

Ohledně odvodů z příjmů zúčtovaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je slovenská právní úprava poněkud diferencovanější a komplikovanější oproti české právní úpravě. Nejen, že se odvody z příjmů zúčtovaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na Slovensku odvíjejí od toho, o jaký typ dohody jde, ale rozlišují se i různé kategorie zaměstnanců, jako například studenti pracující na základě dohody o brigádnické práci studentů, uživatelé starobního, invalidního či výsluhového důchodu, pokud dovršili důchodového věku či jiné fyzické osoby. Pro výši odvodů je pak rozhodné, zda se jedná o pravidelný nebo nepravidelný měsíční příjem. Z pravidelných příjmů se pak musí za zaměstnance odvádět i nemocenské pojištění. Jediným typem dohody osvobozené od odvodů je dohoda o brigádnické práci studentů a to jen tehdy, pokud příjem studenta nepřesáhne 200 eur za měsíc.¹⁰¹

7.2 Dohoda o provedení práce na Slovensku ve srovnání s naší právní úpravou

Co se týká dohody o provedení práce, ta musí být dle slovenské právní úpravy uzavřena písemně, vždy na dobu určitou, nejdéle však na 12 měsíců, musí obsahovat vymezenou pracovní úlohu, odměnu za práci, která je splatná jednorázově až po dokončení a odevzdání práce, rozsah práce a dobu, za kterou se tato úloha má vykonat.

¹⁰⁰ Slovensko. Zákon č. 311/2001 Z.z. ze dne 2. července 2001, zákonník práce, § 224. In: *Zbierka zákonov, Slovenská republika*. 2001, částka 130. Dostupný také z: www.zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z-p-5855.pdf

¹⁰¹ VARMUSOVÁ, Zuzana. Dohody a odvody z dohôd (brigád) v roku 2015. In *Podnikajte.sk* [online]. Slovensko, 2015 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/2119/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/dohody-odvody-brigady-2015.xhtml>

Největší rozdíl mezi slovenskou a českou právní úpravou je především vymezen § 223 odst. 1 slovenského zákoníku práce, který výslovně stanoví, že práce vykonávaná na základě dohody o provedení práce musí být vymezena výsledkem. Nelze ji uzavřít na výkon druhově určené práce, jak je tomu u nás. Další rozdíl tkví v rozsahu práce, u nás lze dohodu o provedení práce uzavřít maximálně na 300 hodin za kalendářní rok, přičemž se do rozsahu práce započítává i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce, zatímco na Slovensku lze dohodu o provedení práce uzavřít maximálně na 350 hodin, další podmínky jsou shodné s naší právní úpravou. Navíc lze dle slovenské právní úpravy od dohody o provedení práce odstoupit. Odstoupit může po splnění určitých podmínek jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel.¹⁰²

7.3 Dohoda o brigádnické práci studentů a dohoda o pracovní činnosti na Slovensku ve srovnání s naší právní úpravou

Nyní bych se ráda zaměřila na dohodu o brigádnické práci studentů, která je upravena ustanoveními § 227 a § 228 slovenského zákonu práce. Dohodu o brigádnické práci studentů lze uzavřít pouze s fyzickou osobou, která má status žáka střední školy či status studenta denní formy vysokoškolského studia a která nedovršila 26 let věku. Nejdéle lze práci na základě dohody o brigádnické práci studentů vykonávat do konce kalendářního roku, ve kterém fyzická osoba dovrší 26 let věku a v maximálním rozsahu nepřekračujícím v průměru 20 hodin týdně a to za celou dobu, na kterou byla dohoda o brigádnické práci studentů uzavřena, nejdéle však za období 12 měsíců. Pro dohodu o brigádnické práci studentů je vyžadována písemná forma a to pod sankcí neplatnosti a jak již bylo uvedeno výše, lze ji uzavřít nejdéle na 12 měsíců. Mezi další náležitosti, které musí být v dohodě o brigádnické práci studentů uvedeny, patří druh dohodnuté práce, odměna za práci, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

¹⁰² Slovensko. Zákon č. 311/2001 Z.z. ze dne 2. července 2001, zákonník práce, § 226. In: *Zbierka zákonov, Slovenská republika*. 2001, částka 130. Dostupný také z: www.zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf

Způsob skončení lze v dohodě o brigádnické práci studentů přímo sjednat, ale okamžité zrušení je možné sjednat jen pro případy, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud způsob skončení pracovního poměru založeného dohodou o brigádnické práci studentů nevyplývá přímo z dohody, je ji pak možné zrušit buď dohodou smluvních stran ke konkrétnímu sjednanému dni, nebo může být zrušena jednostranně výpovědí a to i bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní lhůtou, která začíná běžet dnem, kdy byla výpověď doručena.¹⁰³

Tento institut český právní řád sice nezná, ale podobnost slovenského institutu dohody o brigádnické práci studentů s českým institutem dohody o pracovní činnosti je podle výše uvedeného velice vysoká. Na dohodu o pracovní činnosti dle slovenské právní úpravy se vztahují podobná pravidla jako pro dohodu o brigádnické práci studentů, kterou jsem popsala výše. Největší rozdíl lze spatřovat v subjektu tohoto pracovněprávního vztahu, tedy v tom, že dohodu o brigádnické práci studentů může na straně zaměstnance uzavřít pouze žák střední nebo student vysoké školy před dovršením 26. roku věku, dohoda o pracovní činnosti toto omezení neobsahuje. Dalším rozdílem je, že na základě dohody o pracovní činnosti je možné vykonávat práci v maximálním rozsahu 10 hodin týdně, což je polovina doby, oproti době, ve které je možné vykonávat práci na základě dohody o brigádnické práci studentů či na základě české dohody o pracovní činnosti.¹⁰⁴

¹⁰³ Slovensko. Zákon č. 311/2001 Z.z. ze dne 2. července 2001, zákonník práce, § 227- §228. In: *Zbierka zákonov, Slovenská republika*. 2001, částka 130. Dostupný také z: www.zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf

¹⁰⁴ Slovensko. Zákon č. 311/2001 Z.z. ze dne 2. července 2001, zákonník práce, § 227-§228. In: *Zbierka zákonov, Slovenská republika*. 2001, částka 130. Dostupný také z: www.zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf

Závěr

Vzhledem k výhodnosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a to jak pro zaměstnance, pro které je to někdy jediná forma výdělků, tak i pro zaměstnavatele, nedošlo nikdy ke zrušení tohoto institutu, ačkoliv se o tom již několikrát uvažovalo. A tak jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nedílnou součástí českého právního řádu již desítky let.

Hlavním důvodem jejich existence je potřeba flexibility v pracovněprávních vztazích, kterou současná právní úprava naplňuje zejména tím, že je dána volnost oběma stranám pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednat si takový obsah dohody, který bude nejlépe reflektovat jejich potřeby.

Flexibilitu, která je projevem smluvní volnosti, však nelze naplňovat bez ohledu na zachování alespoň minimálních standardů ochrany zaměstnance, jakožto slabší strany, proto se zákonodárce snaží regulovat tento institut, ne všechny zásahy a změny se však jeví jako vhodné.

Například povinnost odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění z dohody o provedení práce za splnění určitých zákonných podmínek a za předpokladu, že odměna z dohody o provedení práce přesáhne částku 10.000,-Kč za kalendářní měsíc, což je dle mého názoru velmi nízko stanovená hranice, představuje pro zaměstnavatele vysokou administrativní zátěž, spočívající v povinnosti zaměstnavatele průběžně přihlašovat a odhlašovat zaměstnance u příslušných institucí. Zavedením této povinnosti za takovýchto podmínek, se snaha zákonodárce uvést do pracovněprávních vztahů více flexibility skrze navýšení rozsahu hodin, na který je možné dohodu o provedení práce uzavřít, se tak minula účinkem. Za další příklad nevhodné právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr považuji povinnost zaměstnavatele odvádět pojistné na zdravotní pojištění u zaměstnanců - studentů, tedy u těch, kde je plátcem pojistného stát. Zde se mi jeví jako vhodné řešení slovenská úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, která obsahuje samostatnou kategorii dohody o brigádnické práci studentů.

Tyto nedostatky v právní úpravě, pak mohou vést k tomu, že se zaměstnavatelé i zaměstnanci snaží zákonnou úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr obejít. Vzhledem ke shora uvedenému se pak zaměstnavatelé i zaměstnanci snaží různými způsoby zbavit povinnosti odvádět povinné pojistné, a to buď stanovením vyšší hodinové odměny, nebo stanovením nižšího rozsahu práce než odpovídá skutečnosti a tím dochází zabránění naplnění podmínky vzniku účasti na všech druzích pojištění. V současnosti je asi nejdiskutovanějším problémem to, že se dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nahrazuje samotný pracovní poměr a tím dochází k přiznání nižší ochrany zaměstnanci.

Myslím si, že si je zákonodárce těchto problémů velmi dobře vědom, proto také dochází k častým změnám a nesčetným diskuzím týkajících se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. A právě díky těmto změnám zákoníku práce se zákonodárci celkem daří reagovat na problémy, které s sebou přináší rozvoj společnosti a tím i rozvoj pracovního práva. Vzhledem k tomu, není dle mého názoru nutné měnit zásadním způsobem stávající právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Na druhou stranu si musím položit otázku, zda je potřebné, aby česká právní úprava stále rozlišovala mezi oběma druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jelikož novelami zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce postupně dochází k podstatnému zmenšování rozdílu mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce nebo zda by zákonodárce neměl do právní úpravy zahrnout, jak už jsem zmiňovala výše dohodu o brigádnické práci studentů. Domnívám se tedy, že by zákonodárce mohl jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z právní úpravy vypustit, podle mě by to měla být dohoda o provedení práce, a zároveň by měl zavést dohodu o brigádnické práci studentů a zachovat dohodu o pracovní činnosti za současného zvýšení maximálního započitatelného příjmu pro vznik účasti na nemocenském, důchodovém a veřejném zdravotním pojištění, jelikož jedině tak by byla zaručena výhodnost oproti pracovnímu poměru. Díky tomuto kroku by mohlo dojít ke zvýšení zaměstnanosti a s tím i ke zlepšení ekonomické situace.

Co se týká dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr do budoucna, zejména pak dohod o pracovní činnosti, domnívám se, že i přes veškeré změny, kterými si projdou, budou i nadále nedílnou součástí našeho právního řádu.

Seznam zkratek

cit.	citováno
č.	číslo
č. j.	číslo jednací
sp. zn.	spisová značka
odst.	odstavec
písm.	písmeno
roč.	ročník
Sb.	Sbírka zákonů
sp. zn.	spisová značka
str.	strana
s.	strana
vyd.	vydání
Z. z.	zbierka zákonov

Seznam použité literatury a dalších zdrojů

Literatura:

- 1) BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. Právnícké učebnice. ISBN: 970-80-7400-283-0.
- 2) BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, HŮRKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- 3) HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2015. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.
- 4) GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.
- 5) SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2015: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. 11. aktualizované vyd. Olomouc: Anag, 2015. ISBN 978-80-7263-917-5.
- 6) MORÁVEK, Jakub. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 253. ISBN 978-80-210-8528-2
- 7) ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.
- 8) HÁCHA, E. Pracovní právo. In *Slovník veřejného práva československého*, svazek III., Eurolex Bohemia, ISBN: 80-902752-7-3.
- 9) ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnícká fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

- 10) PÍCHOVÁ, Irena. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. 1. vyd. Brno: Nakladatelství Masarykovy univerzity v Brně - právnická fakulta, 1996, ISBN 80-210-1265.
- 11) BEZOUŠKA, Petr. Závislá práce. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 16, s. 580. ISSN 1210-6410.
- 12) NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého. ISBN 978-80-247-4091-1.
- 13) ŠTEFKO, Martin. Několik poznámek k ustanovení § 2401 odst. 1 noz a jeho použitelnosti v individuálním pracovním právu. In: *Pracovní právo 2013. Pracovní právo a nový občanský zákoník: 2.-4. října 2013*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, ISBN 978-80-210-6718-9

Internetové zdroje:

- 1) MAULWURF, Adolf. Pracovněprávní způsobilost podle nového občanského zákoníku. In *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovne-pravni-zpusobilost-podle-noveho-obcanskeho-zakoniku-96613.html>
- 2) GALVAS, Milan a kol., *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. [online]. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola12.htm>
- 3) CHLÁDKOVÁ, Alena, a BUKOVJAN, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: *Mzdovapraxe.cz* [online], 2008 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/>
- 4) Gábriš, T. Posilňovanie roly štátu a verejného práva v Československu v rokoch 1948-1989. In Bobek, M. Molek, P. Šimíček, V. (eds.) *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova Univerzita: Brno, 2009, str. 145-166. Přístupné z <http://www.komunistickepravo.cz/>

- 5) JINDŘICH, Pavel. Přípravovaná koncepční novela zákoníku práce. In *HRnews.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/pripravovana-koncepcni-novela-zakoniku-prace-id-2944035>
- 6) TAHOTNÁ, Lucie. Co přinesou v roce 2017 hlavní změny zákoníku práce?. In *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinesou-v-roce-2017-hlavni-zmeny-zakoniku-prace-104073.html>
- 7) VAŠENDOVÁ, Dominika. Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jakožto zaměstnavatele po rektifikaci soukromého práva. In *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovnepravni-subjektivita-fyzicke-osoby-jakozto-zamestnavatele-po-rekodifikaci-soukromeho-prava-97118.html>
- 8) BOŽEK, Lukáš. *Rozsah smluvní volnosti v pracovním právu*. Plzeň, 2014. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Ilona Kostadinovová. [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: <https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/18141/1/Diplomova%20prace%20-%20Rozsah%20smluvni%20volnosti%20v%20pracovnim%20pravu%20-%20Bozek%20%28Final%29.pdf>
- 9) MPSV. Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2017. In *mpsv.cz* [online] 2017 [cit. 2017-03-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2017_na_web_MPSV.pdf
- 10) MACHAČEK, Ivan. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2016. In *Danarionline.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d53821v65708-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-v-roce-2016/>
- 11) NEČADOVÁ, Věra. Sociální politika: Systém sociálního zabezpečení. In: *Studijní opora* [online]. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2014, s. 120 [cit. 2017-04-03]. ISBN 978-80-88064-08-4. Dostupné z: <http://www.vspj.cz/ISBN/Skripta..pdf>

- 12) MPSV. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In *mpsv.cz* [online] 2017 [cit. 2017-07-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>
- 13) Sociální pojištění. *Penize.cz* [online]. [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/socialni-pojisteni>
- 14) BĚŤÁKOVÁ, Anna. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Praha, 2014. 60 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.. Dostupné také z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/141604/?lang=cs>
- 15) KOROUSOVÁ, Jana. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Plzeň, 2013. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Michal Dittrich. Dostupné také z: <https://otik.uk.zcu.cz/xmlui/handle/11025/7506>.
- 16) SENEŠI, Norbet. Dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o vykonaní práce v roku 2017. In *Podnikajte.sk* [online]. Slovensko, 2016 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3018/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/dohoda-pracovnej-cinnosti-vykonani-prace-2017.xhtml>
- 17) NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. In *www.vupsv.cz* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2010. [cit. 2017-03-02]. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf
- 18) VARMUSOVÁ, Zuzana. Dohody a odvody z dohód (brigád) v roku 2015. In *Podnikajte.sk* [online]. Slovensko, 2015 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/2119/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/dohody-odvody-brigady-2015.xhtml>

Použité právní předpisy:

- 1) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 2) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

- 3) Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva
- 4) Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- 5) Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony
- 6) Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- 7) Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965, zákoník práce
- 8) Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965, zákoník práce
- 9) Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965, zákoník práce
- 10) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění
- 11) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění
- 12) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění
- 13) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění
- 14) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění
- 15) Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v platném znění
- 16) Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- 17) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- 18) Předpis č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- 19) Nařízení vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- 20) Poslanecká sněmovna ČR, Vláda ČR: *Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*

21) Poslanecká sněmovna ČR, Vláda ČR: *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony.*

22) Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony, sněmovní tisk č. 642.

Citovaná soudní rozhodnutí:

- 1) Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 24. února 2004, č.j. 2 Asf 62/2004-70.
- 2) Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- 3) Rozsudek nejvyššího soudu ČR ze dne 14. května 2015, sp. zn. 21 Cdo 918/2014
- 4) Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. 2. 2014
- 5) Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 15.5.2013, sp. zn, 6 Ads 46/2013 – 35.
- 6) Rozhodnutí Nejvyššího soud sp. zn. 21 Cdo 918/2014 ze dne 14. 5. 2015
- 7) Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 21 Co 258/2002 ze dne 4. prosince 2002.
- 8) Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2045/2006 ze dne 30. května 2007.
- 9) Rozsudek Nejvyššího správního soudu čj. 4 Ads 140/2008 – 147 ze dne 31. 3. 2010

Abstrakt

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tato diplomová práce se zabývá dohodami o pracích konaných mimo pracovním poměr, institutem českého pracovního práva, který spolu s pracovním poměrem tvoří jeden ze základních pracovněprávních vztahů. Cílem této práce je shrnout dřívější a stávající právní úpravu, představit tento institut a vymežit jeho potřebnost a účel v rámci českého pracovního práva.

Práce je rozdělena do sedmi kapitol. Na začátku diplomové práce obecně charakterizují pracovní právo, dále jsem se zaměřila na postavení pracovního práva v systému práva a na jeho vztah s právem občanským. V další kapitole se věnuji prvkům pracovněprávních vztahů a hlavně pojmu závislé práce, jelikož se jedná o jeden ze stěžejních pojmů českého pracovního práva a vysvětlení tohoto pojmu je nezbytné pro vymezení institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Třetí kapitola je věnována dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zabývám se zde historií vzniku a vývoje právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a změnami, kterými tento institut od svého vzniku v rámci československého a českého právního řádu prošel. Také jsem se zaměřila na smysl a účel zvláštní právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále se v této části věnuji porovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem. Část čtvrtá je věnována platné právní úpravě jednotlivých typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Také se zde věnuji srovnáním těchto dohod. Pátá a šestá část práce se zabývají veřejnoprávními aspekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr se zde věnuji zejména z pohledu práva sociálního zabezpečení a z pohledu daňového práva. Závěrečná sedmá část práce je věnována dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr v kontextu práva evropského, zejména pak porovnání institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v České a Slovenské republice, jakožto v jediných dvou zemích, kde se tento institut vyskytuje.

Závěrem se zabývá zhodnocením těchto dohod, jejich místem a potřebností v rámci českého pracovního práva.

Abstract

The agreements on work performed outside of employment

This diploma thesis deals with the topic of the agreements on work performed outside of employment, an institute of the Czech Labour Law which constitutes, besides the employment agreement, one of the basic labour law relations. The aim of this work is to summarize the previous and current legislation. The next aim of this work is to present this institute and to define its necessity and purpose within the Czech labour law.

The work is divided into seven chapters. At the beginning of this diploma thesis I generally describe labour law then I also focused on the position of labour law in the system of law and its relation with the civil law. In the next chapter I deal with the elements of labour law relations and I also deal with the concept of dependent work as it is one of the basic terms of the Czech labour law and the explanation of this term is necessary for definition of the institute of the agreements on work performed outside of employment.

The third chapter deals with the agreements on work performed outside of employment. I focused here on the history of the origin and the development of the legal regulation of agreements on work performed outside of employment and on the changes the institute went through since its introduction to the Czechoslovak and later Czech law. I also focused here on the meaning and the purpose of the special legal regulation of agreements on work performed outside of employment. In this chapter I also compare the agreements on work performed outside of employment with the employment relationship. The fourth chapter is devoted to the valid legal regulation of individual types of agreements on work performed outside of employment. In this chapter I also compare these two types of agreements.

The fifth and sixth part of the thesis deal with the public law aspects of the agreements on work performed outside of employment. I deal with the agreements on work performed outside the employment relationship particularly from the point of view of social security law and from the point of tax law.

The final seventh part of the thesis is devoted to the agreements on work performed outside of employment in the context of European law, especially to the comparison of the institute of agreements on work performed outside of employment in the Czech Republic and Slovak Republic, as in the only two countries where this institute is present.

The thesis concludes with the evaluation of the agreements, their place and usefulness within the Czech labour law.

Klíčová slova

pracovní právo, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

Keywords

labour law, agreement on the performance of work, agreement on work activity