

**Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta**

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

2013  
VI. ročník

Autor: Lukáš Žáček  
Konzultant: profesor JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

## **Čestné prohlášení a souhlas s publikací práce**

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do VI. ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) vypracoval samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla přihlášena do předchozích ročníků SVOČ či jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V ..... dne .....

.....

Lukáš Žáček

Mé poděkování patří konzultantovi této práce, panu profesorovi JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc., za jeho cenné rady, postřehy a ochotu, kterou mi během vypracování této práce poskytl.

## OBSAH

Seznam použitých zkratk.....	1
Úvod .....	2
Charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	3
Forma dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	4
§ 77 Zákoníku práce .....	4
Subjekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	6
Objekt dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	6
Obsah dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	6
Obecný úvod.....	6
Podstatné náležitosti dohody o provedení práce .....	7
Podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti .....	8
Poznámka k podstatným náležitostem.....	8
Změna obsahu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	8
Skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	9
Forma.....	9
Skončení dohody o pracovní činnosti.....	9
Úvod .....	9
Smrt zaměstnance .....	9
Smrt a zánik zaměstnavatele.....	9
Dohoda.....	10
Výpověď .....	10
Odlišnosti skončení dohody o pracovní činnosti výpovědí od výpovědi, kterou se končí pracovní poměr .....	10
Okamžité zrušení .....	11
Uplynutí doby .....	11
Odstoupení .....	11

Skončení dohody o provedení práce.....	12
Úvod .....	12
Smrt zaměstnance, smrt a zánik zaměstnavatele .....	12
Provedení sjednaných prací .....	13
Dohoda, uplynutí doby, odstoupení.....	13
Okamžité zrušení .....	13
Výpověď .....	13
Spory týkající se skončení dohod o pracích konaným mimo pracovní poměr.....	14
Odměňování na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	14
Rozsah vykonávané práce .....	15
Rozsah práce vykonávané v rámci dohody o provedení práce.....	16
Rozsah práce vykonávané v rámci dohody o pracovní činnosti.....	16
Poznámky k některým dílčím otázkám .....	17
Pracovní cesta a cestovní náhrady .....	17
Pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení u zaměstnanců konajících práci na základě dohod o provedení práce .....	18
Právo na dovolenou a osobní překážky v práci na straně zaměstnance .....	20
Agenturní zaměstnávání .....	20
Závěr.....	21
Seznam použitých zdrojů .....	22
Literatura .....	22
Judikatura a právní předpisy.....	23

## **Seznam použitých zkratek**

DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
NemPoj	Zákon 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
OZ	Zákon 40/1964 Sb., Občanský zákoník
PojDůch	Zákon 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
PojZdrav	Zákon 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
ScZabPjst	Zákon 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
ZP	Zákon 262/2006 Sb., Zákoník práce
ŽZ	Zákon 455/1991 Sb., Živnostenský zákon

## Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou tématikou, které není věnována přílišná pozornost. Přesto se jedná o důležité pracovněprávní instituty, kterými je vhodné se zabývat, neboť umožňují výkon závislé práce, kterou koná zaměstnanec pro svého zaměstnavatele. Stejně jako u pracovního poměru pak i zde platí, že zaměstnanec je slabší stranou vztahu založeného mezi ním a zaměstnavatelem dohodou o pracovní činnosti či dohodou o práci konané mimo pracovní poměr. Jeho výsledné postavení je však v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr silněji navázáno na jeho vyjednávací postavení.

Cílem této práce je představit právní institut dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti a jejich možné výstupy. Dále jsou také naznačeny některé body způsobující interpretační nejasnosti a možnosti, jak tyto zmíněné výkladové problémy řešit. Vzhledem k nepříliš velkému zájmu o tuto oblast jsou pak některé myšlenky čistě vyjádřením názorů autora této práce.

Tato práce odpovídá právnímu stavu ke dni 6.2.2013.

## **Charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními úkony, které zakládají základní pracovněprávní vztahy<sup>1</sup>. Sjednáním těchto dohod tak nevzniká pracovní poměr.<sup>2</sup> Jejich úpravě je výslovně věnována nerozsáhlá Část třetí ZP (§§74-77).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze zařadit mezi flexibilní formy výkonu práce, které umožňují smluvní volnost a autonomii vůle smluvních stran a zároveň zajišťují jistou úroveň ochrany zaměstnance. Účelem těchto dohod je umožnit zaměstnavateli, aby realizoval úkoly, pro které není účelné přijímat zaměstnance v pracovním poměru a zároveň umožňuje zaměstnancům vykonávat práci specifickou či menšího rozsahu, kterou lze případně i vhodně kombinovat s jejich primární pracovní aktivitou.<sup>3</sup>

Jinak řečeno dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr by tak měly být zajišťovány pouze práce, jejichž „*pravidelný výkon nemůže být realizován stálými pracovníky v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn...nebo [jejichž] výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nehospodárný z jiných důvodů.*“<sup>4</sup>

Zaměstnavatel tak může volněji nakládat s pracovní silou s ohledem na volnější úpravu týkající se uzavírání, průběhu i skončení dohod.<sup>5</sup> Zaměstnavatel je pak zbaven velké části povinností vznikajících mu z pracovního poměru. Větší volnost však také znamená nižší zákonnou ochranu zaměstnance.<sup>6</sup>

ZP v §74/1 bez bližšího určení uvádí, že zaměstnavatel by měl plnění svých pracovních úkolů zajišťovat hlavně zaměstnanci, s nimiž má uzavřený pracovní poměr. Nicméně samotná volba zaměstnavatele, zda se zaměstnancem uzavře pracovní smlouvu či dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, je limitována pouze omezeními kladenými na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Viz § 3 ZP.

<sup>2</sup> Hůrka, P. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, str. 430.

<sup>3</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita v zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, str. 23, 146.

<sup>4</sup> Kalenská, M. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. upr. a dopl. vyd. Praha: Všeherd, 1994, str. 266.

<sup>5</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 453.

<sup>6</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita v zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, str. 146 – 147.

<sup>7</sup> Pichrt, J. in PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin. *International Encyclopedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations, Czech Republic*. Alphen aan den Rijn, Netherlands : Kluwer Law International. 2009, str 151.



## **Forma dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

§77/1 ZP stanoví, že DPČ a DPP musí být vyhotoveno písemně. Pokud není forma dodržena, jedná se o relativně neplatný právní úkon, jehož neplatnost však může pominout, pokud strany dohody tuto vadu dodatečně odstraní. Nicméně nutnost odstranit nedostatek, který spočívá v nepísemné formě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro strany odpadá ve chvíli, kdy již bylo započato s plněním na základě takovéto dohody, neboť pak už se nelze relativní neplatnosti dovolat.<sup>8</sup>

### **§ 77 Zákoníku práce**

§ 77 ZP obsahuje společná ustanovení týkající se DPČ i DPP a lze jej považovat za jádro celé úpravy těchto institutů.

Odstavec první se věnuje formě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Odstavec dvě tohoto paragrafu je pro úpravu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zcela stěžejní. Základní pravidlo je, že „*není-li v tomto zákoně [ZP] dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru.*“ Nicméně výše uvedené neplatí pokud jde o: převedení na jinou práci a přeložení; dočasné přidělení; odstupné; pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích); překážky v práci na straně zaměstnance; dovolenou; skončení pracovního poměru; odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovní náhrady.<sup>9</sup>

To znamená, že úprava právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je kromě §§74-77 ZP regulována také zbylými ustanoveními ZP, ledaže odstavec druhý § 77 ZP stanoví jinak. Ustanovení regulující pracovní poměr jsou pak subsidiárně aplikována i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v tom rozsahu, který není § 77/2 ZP vyloučen.<sup>10</sup>

Jinak řečeno „*právní předpis [ZP] vylučuje použití právní úpravy týkající se pracovního poměru na dohody v oblastech, kde se kogentními normami svazuje pracovněprávní vztah za účelem ochrany zaměstnance.*“<sup>11</sup> Toto platí z toho důvodu, že

<sup>8</sup> Viz § 20/2 ZP.

<sup>9</sup> Viz §77/2 ZP.

<sup>10</sup> Hůrka, P. in HŮRKA, Petr; RANDLOVÁ Nataša. *Labour code: commentary*. 1st ed. Prague: Wolters Kluwer Česká republika, a.s., 2011, str. 105-106.

<sup>11</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita v zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, str. 147.

přestože je ZP vystaven na zásadě „*co není zakázáno, je dovoleno*“, je flexibilní pojetí tohoto principu silně omezeno širokým výčtem kogentních ustanovení ZP, od nichž se není možné právě v případě pracovního poměru odchýlit.<sup>12</sup>

K tomuto lze dále dodat, že „*dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr...jsou...specifické pracovníprávní instituty, jejichž právní úprava je natolik samostatná, že na ně nelze ani analogicky použít ustanovení zákoníku práce upravující práva a povinnosti z pracovního poměru, kromě těch na něž vlastní právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr výslovně odkazuje.*“<sup>13</sup>

Dále §77/3 ZP ve své větě první stanoví, že se zaměstnancem pracujícím na základě DPČ lze právo na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou „...*sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem...za podmínek uvedených v §199, 206 a v části deváté* [tato část se týká úpravy dovolené]“. V rámci DPČ, tak ZP výslovně připouští, aby ve prospěch zaměstnance byla sjednána práva výše zmíněná, přičemž je nutno dodržet ustanovení ZP a nařízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.<sup>14</sup>

O DPP v tomto ohledu ZP mlčí. Vzhledem k tomu, že ZP stojí na zásadě „*co není dovoleno, je zakázáno*“, je možné se domnívat, že v případě DPP lze upravit dovolenou či jiné překážky v práci na straně zaměstnance odlišně od ZP a nařízení vlády 590/2006 Sb..

Věta druhá odstavce třetího stanoví, že úprava §§ 191 - 198 ZP a § 206 ZP musí být dodržena jak u DPČ, tak i u DPP. Tímto je zúžen dosah toho, že se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr neujmou ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance, neboť zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v případech stanovených v §191, poskytnout zaměstnanci mateřskou a rodičovskou dovolenou (§§195-198 ZP) a ve stanovených případech také náhradu odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§§192-194 ZP).

S ohledem na dodržení úpravy § 206 ZP je současně zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno při překážkách v práci z důvodu obecného zájmu.

---

<sup>12</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita v zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, str. 34.

<sup>13</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21Cdo 2163/2004.

<sup>14</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 470.

Zaměstnanec má zároveň povinnost oznámit zaměstnavateli překážku v práci na své straně a prokázat zaměstnavateli její existenci.<sup>15</sup>

### **Subjekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Subjekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Tedy tytéž subjekty jako u pracovního poměru. Způsobilosti k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům a zastoupení jsou upraveny stejně jako u pracovního poměru.<sup>16</sup>

### **Objekt dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Objektem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Závislá práce je definována v § 2 ZP. Druh práce sjednaný mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se nesmí shodovat s druhem práce sjednaným mezi těmiž subjekty v rámci pracovního poměru.<sup>17</sup>

### **Obsah dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

#### **Obecný úvod**

Obsahem právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou práva a povinnosti subjektů těchto dohod. Práva a povinnosti jsou v případě dohod o pracích mimo pracovní poměr založena jednak právními úkony a jednak zákonem. S odkazem na část této práce věnované § 77 ZP<sup>18</sup> lze říci, že okruh práv a povinností založených přímo zákonem je podstatně užší než u pracovního poměru. ZP také klade na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pouze minimální obsahové požadavky.

Spolu s ustanoveními §77/2 ZP a §77/3 ZP a zásadou „*co není zakázáno, je dovoleno*“, na které je vystavěn, pak vzniká v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr relativně široká oblast právem nijak neupravená.

Právě v této oblasti zaměstnanec a zaměstnavatel mohou vyjednávat a svá práva a povinnosti upravit dle své vůle, aniž by byli tolik svazováni ustanoveními ZP. Lze předpokládat, že úspěšnější bude během vyjednávání zaměstnavatel, který má přirozeně

<sup>15</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 470.

<sup>16</sup> Hůrka, P. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, str. 432.

<sup>17</sup> Hůrka, P. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, str. 432, 433.

<sup>18</sup> Viz strana 4-6.

silnější vyjednávací pozici. To pak vede k tomu, že zaměstnanec získává na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr menší kvantum práv, než jak je tomu v případě pracovního poměru. To zároveň znamená méně povinností pro zaměstnavatele a jeho lepší a jednodušší postavení co se týče povinností, jež má vůči takovému zaměstnanci.

Je znovu na místě připomenout, že právě §77/2 ZP a §77/3 ZP jsou jádrem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť umožňují výše zmíněnou volnější úpravu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

### **Podstatné náležitosti dohody o provedení práce**

§ 75 ZP explicitně vyžaduje pouze dvě náležitosti DPP.

Za prvé by měla DPP obsahovat informaci o rozsahu práce, na kterou je DPP sjednána, neboť ZP stanoví, že rozsah práce nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce. Pokud by DPP nestanovila rozsah práce, lze mít za to, že smluvní strany sjednaly rozsah práce v maximální délce, tj. 300 hodin.

Za druhé DPP musí obsahovat dobu, na kterou byla sjednána. Tato doba musí být určitá, avšak může být delší než jeden kalendářní rok.

To je vše, co ZP výslovně požaduje, nicméně z povahy DPP lze odvodit ještě další náležitosti. Vzhledem k tomu, že se jedná o dohodu o provedení *práce*, měla by DPP obsahovat *druh práce*, na kterou je DPP sjednána. Druhem práce může být individuální pracovní úkol či druhově vymezená práce.<sup>19</sup>

Dále je doporučováno, aby v DPP byla uvedena informace o výši odměny za výkon sjednané práce. Odměna za vykonanou práci nesmí být nižší než je minimální mzda.<sup>20</sup>

Není bez zajímavosti, že literatura se neshoduje v tom, zda výše odměny je či není podstatnou náležitostí DPP, nicméně její sjednání se obecně doporučuje.<sup>21</sup>

Zůstává otázkou, zda je také nutné sjednat místo výkonu práce zaměstnance. ZP tuto povinnost nestanoví. Pokud místo výkonu práce není sjednáno, znamená to, že zaměstnanci je poskytnuta volnost v tom, kde bude práci vykonávat.

---

<sup>19</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 456.

<sup>20</sup> Hůrka, P. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, str. 439.

<sup>21</sup> Za podstatnou náležitost DPP nepovažuje ujednání o výši mzdy Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 458, 463.

K opačnému názoru se přiklání konstantně Hůrka, P. (in HŮRKA, Petr; RANDLOVÁ Nataša. *Labour code: commentary*. 1st ed. Prague: Wolters Kluwer Česká republika, a.s., 2011, str. 102; in HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.4.2012*. Olomouc: ANAG, 2008, str. 219. či in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, str. 439).

Stejně jako Hůrka pak Vysokajová, M. in VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, str. 170.

## **Podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti**

§76/4 ZP stanoví, že DPČ musí obsahovat druh sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se DPČ uzavírá. Rozsah sjednané pracovní doby je omezen tím, že na základě DPP nelze vykonávat práci v rozsahu, který v průměru překračuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby<sup>22</sup>, přičemž toto se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

DPČ může být uzavřena i na dobu neurčitou.<sup>23</sup> Ujednání o výši mzdy není podstatnou náležitostí DPČ.<sup>24</sup> O místě výkonu práce lze odkázat na to, co bylo řečeno u DPP.

### ***Poznámka k podstatným náležitostem***

Je zajímavé, že v případě DPP nepanuje shoda, zda výše odměny je či není její podstatnou náležitostí. U DPČ tento problém nevzniká.

Někteří autoři se kloní k využití § 113 ZP, který umožňuje stanovit výši odměny v kolektivní smlouvě či ji určit jednostranně zaměstnavatelem skrze vnitřní předpis nebo využít mzdový výměr a to bez ohledu na dikci §77/2 písm. h ZP, který jako povinnost stanoví pouze dodržení jeho ustanovení, která se týkají minimální mzdy.

Zatímco jinde spíše panuje východisko, že právě úprava odměňování dle §113 ZP je vyloučena a tedy výši odměny je nutno sjednat přímo v DPP.

## **Změna obsahu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

ZP vylučuje užití institutu převedení na jinou práci, přeložení a dočasného přidělení, které jsou zařazeny do Hlavy III („Změny pracovního poměru) Části druhé („Pracovní poměr“) ZP. Výsledkem eliminace institutu převedení na jinou práci je omezení možnosti změny obsahu DPP a DPČ jednostranně zaměstnavatelem bez souhlasu zaměstnance. Změny obsahu DPP a DPČ jsou tak silněji navázány na shodný projev vůle stran dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tím se v tomto ohledu odlišují od úpravy určené pro pracovní poměr.

---

<sup>22</sup> Týdenní pracovní doba je definována v § 79 ZP.

<sup>23</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 463.

<sup>24</sup> Hůrka, P. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, str.458, 463.

Hůrka, P. in HŮRKA, Petr; RANDLOVÁ Nataša. *Labour code: commentary*. 1st ed. Prague: Wolters Kluwer Česká republika, a.s., 2011, str. 104

Vysokajová, M. in VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd.Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, str. 171.

## **Skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

### **Forma**

Zákoník práce neupravuje formu jakou by dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr měly být skončeny, nicméně vzhledem zákonnému ochrannému postavení zaměstnance (§ 1a ZP), se lze spíše klonit k závěru, že i skončení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by mělo mít písemnou formu.<sup>25</sup>

### **Skončení dohody o pracovní činnosti**

#### ***Úvod***

§ 76/5 ZP nabízí možnost skončit DPČ dohodou, výpovědí či okamžitým zrušením (viz níže). Ze zákona lze tedy DPČ ukončit těmito třemi způsoby. Nicméně zaměstnanec a zaměstnavatel mají možnost toto modifikovat. Stejně tak jako mohou určit i jiné způsoby skončení DPČ.

#### ***Smrt zaměstnance***

ZP ve svém § 2 závislou práci mimo jiné definuje jako práci vykonávanou zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně. Za závislou práci se dle § 3 ZP považuje „*práce ...v základním pracovněprávním vztahu*“. Za základní pracovněprávní vztahy se považují i právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z toho vyplývá, že smrtí zaměstnance DPČ vždy končí.

#### ***Smrt a zánik zaměstnavatele***

Smrtí zaměstnavatele-fyzické osoby základní pracovněprávní vztah zaniká. Výjimka je ale stanovena §342 ZP při pokračování v živnosti. Nehodlá-li však oprávněná osoba<sup>26</sup> v živnosti pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah uplynutím 3 měsíců od dne smrti zaměstnavatele.

Zanikne-li zaměstnavatel-PO a nejde-li zároveň o případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a jejich výkonu<sup>27</sup> je následkem skončení DPČ.

<sup>25</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 464.

<sup>26</sup> Dle § 342 ZP jsou oprávněnou osobou myšleny osoby uvedené v §13/1 písm. b, c, e ŽZ, který řeší problematiku pokračování v živnosti a stanoví, že „*Zemře-li podnikatel, mohou v provozování živnosti pokračovat za podmínek stanovených v odstavcích 2 až 5 až do skončení řízení o projednání dědictví...b) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti, c) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,... nebo e) pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku uvedenou v písmenu c), pokud v živnosti nepokračují dědicové.*“

<sup>27</sup> Viz §338 a následující ZP.

### ***Dohoda***

Dle ZP platí, že pokud se strany nedohodnou jinak, mohou DPČ zrušit dohodou ke sjednanému dni. Je přirozené, že pokud dojde ke shodnému projevu vůle obou stran smlouvy (v tomto případě DPČ), není důvodu takovou smlouvu nezrušit. Lze se proto domnívat, že zrušení DPČ dohodou není nutné sjednávat v DPČ jako zvláštní způsob jejího skončení.

### ***Výpověď***

Strany DPČ mohou svým ujednáním modifikovat ustanovení ZP týkající se ukončení DPČ, neboť §76/5 ZP stanoví, že „*není-li sjednání způsob zrušení...jednostranně může být [DPČ] zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé straně*“. Strany DPČ mohou tedy modifikovat jak výpovědní důvody, tak i délku výpovědní doby.<sup>28</sup>

U výpovědní doby je otázkou, zda může kratší patnácti dnů či nikoliv. Vycházíme-li z toho, že „doporučenou“ délkou výpovědní doby je patnáct dnů a vezmeme-li v potaz ochrannou funkci pracovního práva, lze mít za to, že stranami sjednaná délka výpovědní doby by se alespoň měla blížit patnácti dnům. Tímto by se mělo předejít případným sporům o to, zda ujednání týkající se délky výpovědní doby je ujednáním platným či nikoliv.

Dále je k uvážení, zda lze modifikovat i počátek běhu výpovědní doby. Z dikce §76/5 ZP lze mít za to, že ano. Avšak počátek běhu výpovědní doby nelze stanovit před okamžik doručení výpovědi druhé smluvní straně. Toto je totiž první okamžik, kdy se druhá smluvní strana může s obsahem tohoto jednostranného právního úkonu seznámit.<sup>29</sup> Nic však zřejmě nebrání tomu, aby bylo ujednáno, že výpovědní doba začne běžet nikoliv okamžikem doručení výpovědi druhé smluvní straně, ale později (například 3 dny po doručení výpovědi druhé smluvní straně).

### ***Odlišnosti skončení dohody o pracovní činnosti výpovědí od výpovědi, kterou se končí pracovní poměr***

Můžeme vyzorovat několik význačných odchylek skončení DPČ výpovědí od výpovědi při skončení pracovního poměru:

1. zaměstnavatel i zaměstnanec mají možnost dát výpověď druhé smluvní straně z jakéhokoliv důvodu (zaměstnavatel není tedy vázán taxativně vymezenými důvody stanovenými v § 52 ZP učenými jako důvody pro skončení pracovního poměru výpovědí);

<sup>28</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 464.

<sup>29</sup> I u DPČ platí úprava doručování dle §§334-337 ZP.

2. výpovědní doba stanovená ZP (pokud ujednání stran nestanoví jinak) je u DPČ pouze 15 dnů a nikoliv „nejméně dva měsíce, s výjimkou vyplývající z §51a“, jak stanoví ZP ve svém §51;
3. výpovědní doba u DPČ začíná běžet dnem, kdy byla výpověď doručena druhé straně a nikoliv až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, jak je tomu u pracovního poměru;
4. vzhledem k tomu, že §77/2 písm. g ZP vylučuje užití úpravy skončení pracovního poměru, tak nelze aplikovat ani ustanovení ZP o ochranné době v případě výpovědi dané zaměstnavatelem.<sup>30</sup> Zde stojí za zmínku, že §77/3 ZP říká, že u DPP i DPČ je nutno vždy dodržet ustanovení §§191-198 ZP<sup>31</sup>. Situace v těchto paragrafech řešené odpovídají dvěma případům ochranných dob uvedených v § 53/1 písm. a,d ZP. Nicméně dikce §77 ZP se zdá být jasná a zřejmě nelze dojít k závěru, že v případě skončení DPČ výpovědi ze strany zaměstnavatele by se měla také aplikovat příslušná ustanovení §§53-54 ZP.

### ***Okamžité zrušení***

Pokud chtějí smluvní strany využít okamžité zrušení DPČ, tak si tuto možnost musí sjednat. Jako důvody pro okamžité zrušení DPČ však mohou být v DPČ určeny pouze důvody, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, tj. důvody uvedené v §55/1 ZP (okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem) a §56/1 ZP (okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem).

Z formulace věty třetí §76/5 ZP tedy vyplývá, že nelze ujednat důvody jiné. Nicméně to neznamená, že je nutno v DPČ pro účely okamžitého zrušení DPČ určit všechny důvody, které ZP zmiňuje. Ani to neznamená, že by možnost okamžitého zrušení DPČ měla být dána oběma stranám této dohody.

### ***Uplynutí doby***

DPČ se ruší také uplynutím doby, na kterou byla sjednána. DPČ však může být sjednána také na dobu neurčitou. V takovém případě nemůže DPČ uplynutím doby skončit.

### ***Odstoupení***

Od DPČ lze jako od jakékoliv jiné smlouvy odstoupit. Dle § 48/1 OZ lze od smlouvy odstoupit, jestliže je to stanoveno zákonem či pokud se na tom subjekty dohodly. Je tedy

---

<sup>30</sup> Srovnej §§53-54 ZP.

<sup>31</sup> Tato ustanovení se mimo jiné týkají doby pracovní neschopnosti zaměstnance a mateřské a rodičovské dovolené zaměstnankyně (v případě rodičovské dovolené i zaměstnance).



nutné si v DPČ důvody odstoupení sjednat, neboť OZ odstoupení od DPČ neupravuje<sup>32</sup>. Pokud se strany nedohodnou jinak, ruší se DPČ odstoupením *ex tunc*.

Od smlouvy lze také odstoupit v případě, že byla uzavřena v tísní, či za nápadně nevýhodných podmínek (§49 OZ). V obou případech jsou pak strany smlouvy povinny vrátit si vše, co si podle zrušené smlouvy poskytly (§ 497 OZ).<sup>33</sup> Vymíněné odstoupení od smlouvy ZP vylučuje (§4a ZP).

Je nutné podotknout, že §77/2 ZP zřejmě nevylučuje použití §34/2 ZP, přestože toto ustanovení ZP hovoří pouze o pracovní smlouvě. Pokud připustíme aplikaci tohoto ustanovení, tak od DPČ lze odstoupit jen do chvíle, kdy zaměstnanec nenastoupí do práce. Užití §34/2 ZP nutně vede také k aplikaci §34/3 ZP<sup>34</sup>.

Avšak existuje i názor odmítající aplikaci §34/2 ZP a §34/3 ZP z důvodu přílišného omezení smluvní volnosti při uzavírání DPČ.<sup>35</sup>

Jako vhodnější se v případě odstoupení od DPČ jeví první postup. K tomuto závěru se lze přiklonit z toho důvodu, že nelze opomíjet ochrannou funkci pracovního práva a nutnost jistoty v pracovněprávních vztazích (a to zejména na straně zaměstnance).

Dále je nutné si uvědomit, že OZ sice připouští, aby odstoupení nerušilo smlouvu *ex tunc*, pokud na tom strany mají zájem. To znamená, že lze eliminovat povinnost smluvních stran vracet si navzájem již poskytnutá plnění.

Avšak lze se právem domnívat, že pokud strany DPČ sjednají možnost odstoupení od DPČ, tak na toto nebudou pamatovat. To by pak při případném odstoupení od DPP vedlo k povinnosti vrátit si navzájem poskytnutá plnění, což by mohlo působit problémy.

## **Skončení dohody o provedení práce**

### *Úvod*

ZP neurčuje žádný způsob, jakým lze DPP ukončit. To je podstatný rozdíl od DPČ, kde je problematika jejího skončení řešena §76/5 ZP. Smluvní strany DPP si tedy musí každou možnost skončení DPP sjednat (výpověď, okamžité zrušení, odstoupení).

### *Smrt zaměstnance, smrt a zánik zaměstnavatele*

Lze učinit tytéž závěry jako u DPČ.

<sup>32</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 466.

<sup>33</sup> Dvořák, J. in KNAPPOVÁ, Marta; ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné*. Svazek druhý. 4., aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI, 2006, str. 154-155.

<sup>34</sup> „Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.“

<sup>35</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 466.

### ***Provedení sjednaných prací***

Vzhledem k tomu, že jde o dohodu o *provedení práce*, je primárním způsobem skončení této dohody vykonání prací, pro které byla dohoda sjednána. Skončení DPP tímto způsobem je v podstatě automatické a nemusí se sjednávat jako zvláštní důvod skončení DPP. Sjednání prací, pro které je DPP uzavírána, je podstatnou náležitostí DPP.

### ***Dohoda, uplynutí doby, odstoupení***

U skončení DPP dohodou platí to, co bylo řečeno výše u DPČ. Za zdůraznění stojí pouze to, že DPP vždy musí být sjednána na dobu určitou a tedy vždy může skončit uplynutím doby, na kterou byla sjednána.

### ***Okamžité zrušení***

U skončení DPP okamžitým zrušením je nutné zdůraznit, že ZP neomezuje okamžité zrušení DPP pouze na důvody, pro které lze okamžitě ukončit pracovní poměr, jak tomu činí u DPČ. Okamžitě zrušit DPČ lze tak z jakéhokoliv stranami sjednaného důvodu.<sup>36</sup>

### ***Výpověď***

Nejasnosti vyvolává skončení DPP výpovědí. ZP tuto problematiku neřeší a stejně tak vylučuje použití úpravy týkající se skončení pracovního poměru.<sup>37</sup> Pokud tedy chtějí strany mít možnost ukončit DPP výpovědí, musí si sjednat v DPP možnost takového skončení a dále i délku výpovědní doby a počátek běhu výpovědní doby, případně i důvody, pro které lze DPP ukončit výpovědí.

Pokud by si strany sjednaly pouze možnost ukončit DPP jednostranně výpovědí a zároveň neurčily délku a počátek běhu výpovědní doby, lze mít za to, že takové ujednání by činilo DPP v této části neplatnou, neboť právní úkon stran lze považovat neurčitý.

Takovýto právní úkon je totiž sice po jazykové stránce srozumitelný (strany chtějí mít možnost ukončit DPP výpovědí), avšak jeho věcný obsah zůstává i přes použití výkladových pravidel (§35/2 a §35/3 OZ) nejednoznačný (nevíme kdy má začít běžet výpovědní doba a ani jak dlouhá tato doba je).<sup>38</sup> Délku a počátek běhu výpovědní doby je tedy nutné určit.

Zde připadá v úvahu inspirace § 75/5 ZP týkající se DPČ. Vycházíme-li z toho, že u DPČ je „doporučenou“ délkou výpovědní doby patnáct dnů a vezmeme-li v potaz ochrannou funkci pracovního práva, lze mít za to, že stranami sjednaná délka výpovědní doby by se

<sup>36</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 460.

<sup>37</sup> Srovnej §77/2 písm. g ZP.

<sup>38</sup> Švěstka, J. in ŠVESTKA, Jan; SPÁČIL, Jan; ŠKÁROVÁ, Marta; HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník I: komentář §1-459*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 337.

minimálně měla blížit patnácti dnům. Tímto by se mělo předejít případným sporům o to, zda ujednání týkající se délky výpovědní doby je ujednáním platným či nikoliv. Počátek běhu výpovědní doby nemůže být stanoven na okamžik předcházející doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Pokud by si strany nesjednaly výpovědní důvody, lze se domnívat, že ukončit DPČ výpovědí lze z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu.

### **Spory týkající se skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Bude se jednat o spory, zda dohoda o práci konané mimo pracovní poměr byla skončena platně či nikoliv. ZP neupravuje postup řešení těchto sporů a zároveň vylučuje, aby se použila úprava ZP týkající se skončení pracovního poměru (§77/2 písm. g ZP).

Nicméně je možné dospět k závěru, že lze použít § 72 ZP – tj. ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr skončit, může zaměstnanec či zaměstnavatel uplatnit neplatnost takového skončení u soudu.<sup>39</sup>

Avšak toto ustanovení ztrácí na praktickém významu, pokud zároveň nebudou aplikována příslušná ustanovení §§69-71 ZP. Proto lze dospět k závěru, že lze a asi je i nutné v takovýchto případech přiměřeně aplikovat příslušná ustanovení §§69-71 ZP.<sup>40</sup>

### **Odměňování na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Ze znění §77/2 písm. h ZP vyplývá, že výše odměny poskytované zaměstnavatelem za práci vykonanou zaměstnancem na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr je výsledkem ujednání mezi těmito dvěma subjekty. ZP stanoví jedinou podmínku a tou je dodržení výše minimální mzdy (upraveno v § 111 ZP). Není vyloučeno, že kromě odměny za práci bude sjednáno také právo na jiná peněžitá plnění či právo na plnění peněžité hodnoty.

ZP však svým zněním vyřadil velice podstatný § 110, který v odstavci prvním stanoví, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná...odměna z dohody [„odměnou z dohody je myšlena odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr”]<sup>41</sup>.“ Stejná práce a práce stejné hodnoty a její kritéria jsou pak definovány v následujících odstavcích §110 ZP.

To by mohlo vést k mylnému závěru, že na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může zaměstnavatel zaměstnance odměňovat hůře než zaměstnance, kteří

<sup>39</sup> Stejně pak rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1633/2009.

<sup>40</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 469.

<sup>41</sup> Viz §77/2 písm. h ZP.

stejnou práci či práci stejné hodnoty pro něj konají v pracovním poměru. Takovou interpretaci §75/2 písm. h ZP je nutno vyloučit.

Je nutno mít na paměti, že ZP v §1a jakožto základní zásady pracovněprávních vztahů uvádí mimo jiné také spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců. V §16 pak ZP říká, že „*zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o...odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty...*“.

Princip spravedlivé odměny za práci je v obecné rovině výslovně uveden v článku 28/1 Listiny základních práva a svobod. Zákoník práce neobsahuje (výslovný) zákaz diskriminace v odměňování. Rovnost v odměňování stejné práce či práce stejné hodnoty je však jedním z nejdůležitějších prvků spravedlivé odměny za práci.<sup>42</sup>

Z toho lze dovodit, že i přes vyloučení §110 ZP dikcí §77/2 písm. h ZP, je nutno obě výše naznačené kategorie zaměstnanců odměňovat tak, aby nedocházelo k diskriminaci či k nerovnému zacházení s nimi. To znamená, že ustanovení § 77/2 písm. h ZP nedosahuje takové šíře, jak se na první pohled jeví a volnost zaměstnavatele při vyjednávání o výši odměny při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je omezena tak, aby nemohl zneužívat své silnější vyjednávací pozice v neprospěch zaměstnance.<sup>43</sup>

Protože jsou vyloučeny ustanovení ZP týkající se pracovní doby a doby odpočinku, neuplatní se v oblasti odměňování na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zákonná úprava týkající se odměňování za práci přesčas, ve svátek, noční práci a další kategorie uvedené v ZP. Nic však nebrání tomu, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel takové příplatky k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednaly. Při sjednávání jejich výše však nejsou nuceni řídit se ustanoveními ZP.<sup>44</sup>

## **Rozsah vykonávané práce**

Rozsah prací, které lze konat na základě DPČ se podstatně liší od rozsahu prací konaných na základě DPP. Odlišnosti se projevují nejen v maximální délce trvání prací na základě jednotlivých dohod, ale i v dalších požadavcích kladených na rozsah a způsob takto vykonávané práce.

---

<sup>42</sup> HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, str. 67, 82.

<sup>43</sup> Obdobně Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 459, 463.

<sup>44</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 458.

## **Rozsah práce vykonávané v rámci dohody o provedení práce**

U DPP není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.<sup>45</sup>

Rozsah práce, na kterou je dohoda o provedení práce uzavírána nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce, přičemž do této doby se započítává i doba práce konaná pro téhož zaměstnavatele na základě jiné DPP. § 77/2 písm. d ZP vylučuje povinnost použít ze zákona úpravu týkající se pracovní doby a doby odpočinku. Jediným omezením je to, že „výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin po sobě jdoucích“<sup>46</sup>. DPP také samozřejmě nemusí být uzavřena na celý kalendářní rok – jediným omezením je právě maximální rozsah práce činící 300 hodin.

To znamená, že teoreticky může v extrémní situaci zaměstnanec pro zaměstnavatele pracovat sedm dní v týdnu, dvanáct hodin denně a bez práva na přestávku v práci a to tak dlouhou, dokud nenaplní maximální zákonem stanovený rozsah výkonu práce u daného zaměstnavatele.

Je velice důležité si uvědomit, že zaměstnanec může uzavřít ve stejnou dobu více DPP u různých zaměstnavatelů a u každého z nich má možnost pracovat tak, jak bylo uvedeno výše. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nemá povinnost a nemůže chtít, aby mu zaměstnanec sděloval, co dělá ve svém volném čase (tento čas může být věnován práci i pro jiného zaměstnavatele), může zaměstnanec teoreticky na základě více DPP uzavřených u různých zaměstnavatelů pracovat i 24 hodin denně. I pokud pomineme tento extrémní případ, lze dovodit, že zaměstnanec může na základě DPP překračovat vykonaným rozsahem práce stanovenou délku týdenní pracovní doby takřka bez omezení.

## **Rozsah práce vykonávané v rámci dohody o pracovní činnosti**

U DPČ není zaměstnavatel taktéž povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Na základě DPČ nelze konat práci v průměru v rozsahu větším než je polovina stanovené týdenní pracovní doby, přičemž dodržování tohoto pravidla se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů<sup>47</sup>. Znamená to, že pokud je DPČ uzavřena na dobu jednoho kalendářního roku, může zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracovat za kalendářní rok maximálně 1040 hodin, což je skoro tři a půl krát více než v případě DPP. Není přitom nutno dodržovat, aby zaměstnanec každý týden odpracoval pouze

---

<sup>45</sup> Viz §74/2 ZP.

<sup>46</sup> Viz § 77/2 písm. d ZP.

<sup>47</sup> 52 týdnům v kalendářním roce odpovídá 364 dní, což je přibližně 1 kalendářní rok.

20 hodin, ale je potřebné, aby průměrně nepracoval více jak 20 hodin týdně. Stejně jako u DPP platí požadavek §72 písm. d ZP.

Vzhledem k požadavku, že zaměstnanec může vykonávat práci na základě DPP v průměru maximálně 20 hodin, je DPP v tomto ohledu více limitující než DPČ.<sup>48</sup> Na druhé straně DPČ (která může uzavřena i na dobu neurčitou) umožňuje zaměstnanci, aby pro zaměstnavatele pracoval celý kalendářní rok 20 hodin týdně. Pokud by zároveň byly smluvně založeny právní instituty, které jsou §77/2 ZP vyloučené, tak de facto vznikne pracovní poměr s kratší pracovní dobou, která by činila 20 hodin týdně.

## **Poznámky k některým dílčím otázkám**

### **Pracovní cesta a cestovní náhrady**

Institut pracovní cesty není u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyloučen, avšak úprava ZP týkající se cestovních náhrad ano (§77/2 písm. g ZP).

Dle §155/1 ZP lze zaměstnanci cestovní náhrady poskytnout pouze tehdy, pokud v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr bylo toto právo sjednáno. Zároveň dle §155/1 ZP musí být sjednáno místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

Ustanovení §155/1 ZP se na první pohled zdá být nadbytečným. Logickým vyústěním §77/2 písm. g ZP je to, že právo zaměstnance na cestovní náhrady je nutno smluvně založit. O tom není pochyb. Lze předpokládat, že běžný uživatel ZP nepochybně dojde k témuž závěru. Zároveň pokud je takovéto právo sjednáno, musí být určeno místo pravidelného pracoviště, aby bylo možno v případě pracovní cesty určit výši cestovních náhrad. Jako řešení by se běžnému uživateli ZP zřejmě jevilo na prvním místě použití §34a ZP.

Nicméně z dikce §155/1 ZP vyplývá, že pro vznik práva na cestovní náhrady je nutné kumulativně splnit dvě podmínky: sjednat právo na cestovní náhrady (a pravděpodobně i jejich výši) v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr a sjednat místo pravidelného pracoviště. Nesplnění jedné z těchto podmínek znamená, že zaměstnanec nemá právo na cestovní náhrady v případě vyslání na pracovní cestu.

V odstavci prvním §155 ZP lze tedy spatřovat jistou problematičnost. Můžeme předpokládat, že běžný uživatel ZP bude mít tendence zabývat se pouze §§74-77 ZP, pokud u

---

<sup>48</sup> Pokud například zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem DPP na dobu 4 týdnů, nabízí se mu teoreticky, že stihne vyčerpat celý zákonem povolený limit rozsahu práce za kalendářní rok (4týdny\*7dní\*12hodin = 336hodin; maximum je 300 hodin). Na základě DPČ uzavřené na stejně dlouhou dobu může zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracovat maximálně 80 hodin (stanovená týdenní pracovní doba 40/2 \* 4týdny=80hodin).

něj vznikne potřeba uzavřít dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Zejména zaměstnancům jako stranám těchto dohod tak vzniká nebezpečí, že pokud se jim podaří vyjednat si právo na cestovní náhrady, tak opomenou sjednat místo pravidelného pracoviště.

Ustanovení odstavce prvního §155 ZP je nicméně korigováno. Korekce se však týká pouze zaměstnanců konajících práci na základě DPP. Pro tyto zaměstnance platí, že pokud mají vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, mají právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno a to i tehdy, když není v DPP sjednáno místo pravidelného pracoviště (§155/2 ZP). Lze dovodit, že pro tyto případy se za místo pravidelného pracoviště považuje obec bydliště zaměstnance. Tímto ustanovením však není vyloučeno, aby místo pravidelného pracoviště bylo v DPP sjednáno.

Lze se domnívat, že zaměstnanec nebude chtít dát zaměstnavateli souhlas s vysláním na pracovní cesty, pokud zároveň nebude mít sjednáno právo na cestovní náhrady. Z tohoto předpokladu budeme dále vycházet.

V případě generálního souhlasu zaměstnance s vysláním na pracovní cesty tak musí být v DPP či DPP zároveň sjednáno právo na cestovní náhrady. Je nutné postupovat dle ustanovení §155 ZP.

S vysláním na pracovní cestu lze souhlasit také ad hoc. V takovém případě není zřejmě vyloučeno, aby se pro konkrétní pracovní cestu vždy sjednávalo také právo zaměstnance na cestovní náhrady dle §155 ZP. Je na místě připomenout, že ZP vyžaduje u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr písemnou formu. Tedy i pro výše zmíněný případ je nutno písemnou formu dodržet.

Nelze ani vyloučit situace, kdy v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr bude obsažena generální úprava cestovních náhrad v souladu s §155 ZP, avšak zaměstnanec bude dávat souhlas s vysláním na pracovní cestu vždy ad hoc.

### **Pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení u zaměstnanců konajících práci na základě dohod o provedení práce**

S účinností od 1.1. 2012 se z DPP začalo odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění (zde je myšleno „sociálním pojištěním“ nemocenské a důchodové pojištění – vychází se z §1 ScZabPjst)<sup>49</sup>. Do 31.12.2011 nebyli zaměstnanci konající práci na základě

---

<sup>49</sup> Přib, J., Voříšek, V. in TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přep.a aktual. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str 123.

dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr účastníky důchodového a nemocenského pojištění a to bez ohledu na výši dosažené odměny.

Od 1.1.2012 jsou účastníky nemocenského pojištění zaměstnanci splňující podmínku výkonu práce na území České republiky (případně v cizině) dle §6/1a NemPoj a zároveň jim byl zúčtován započitatelný příjem<sup>50</sup> vyšší než 10 000 korun měsíčně (§7a/1 NemPoj).<sup>51</sup>

Tito zaměstnanci se účastní nemocenského pojištění jen v kalendářních měsících, kdy jejich příjem dosáhl částky uvedené výše. To platí i tehdy, jestliže u téhož zaměstnavatele vykonával zaměstnanec v kalendářním měsíci více DPP a až *úhrn* započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl částky alespoň 10 000 korun.<sup>52</sup>

Zaměstnanci konající práci na základě dohody o provedení práce jsou účastni důchodového pojištění, jestliže jsou účastni pojištění nemocenského.<sup>53</sup> Takový zaměstnanec se důchodového pojištění účastní tedy jen v kalendářních měsících, kdy jeho započitatelný příjem přesáhl 10 000 korun.

Pro účely PojZdrav se za zaměstnance a tedy i plátce pojistného pro zdravotní pojištění považuje zaměstnanec činný na základě DPP jen tehdy, jestliže jeho příjem dosáhl na základě dohody o provedení práce částky, která je nutná pro účast na nemocenském pojištění dle NemPoj.<sup>54</sup> Oproti nemocenskému pojištění se však v tomto případě nesčítají příjmy za kalendářní měsíc dosažené z jednotlivých DPP uzavřených u téhož zaměstnavatele. Tedy příjem dosažený z každé DPP se posuzuje pro účely zdravotního pojištění samostatně.<sup>55</sup>

V praxi budou pravděpodobně časté situace, kdy se zaměstnanec i zaměstnavatel budou snažit, aby odměna za práci konanou na základě DPP v daném kalendářním měsíci nepřesáhla částku stanovenou pro odvod na zdravotní a sociální pojištění. Důvod je zřejmý – zaměstnanec získá větší část své odměny a zaměstnavatel zároveň ušetří část svých finančních prostředků, neboť lze předpokládat, že při provádění odvodů na zdravotní a sociální pojištění by zaměstnanec požadoval vyšší odměnu, aby ve výsledku dosáhl na stejnou výši odměny jakou by měl v případě neprovádění odvodů na zdravotní a sociální pojištění.

---

<sup>50</sup> Započitatelným příjmem je příjem zahrnovaný do vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění (§3e NemPoj); vyměřovací základ je pak definován v §5 ScZabPjst.

<sup>51</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 460.

<sup>52</sup> Viz §7a/2,3 NemPoj.

<sup>53</sup> § 8/1 PojDůch.

<sup>54</sup> §5a/3 PojZdrav.

<sup>55</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 462.



## **Právo na dovolenou a osobní překážky v práci na straně zaměstnance**

Věta druhá odstavce třetího § 77 ZP stanoví, že úprava §§191-198 ZP a § 206 ZP musí být dodržena jak u DPČ, tak i u DPP. Aplikační rozsah § 77/2 písm. e ZP je tak zúžen, neboť zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v případech stanovených v §191 ZP, poskytnout zaměstnanci mateřskou a rodičovskou dovolenou (§§195-198 ZP) a ve stanovených případech také náhradu odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§§192-194 ZP).

S ohledem na § 206 ZP je současně zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno při překážkách v práci z důvodu obecného zájmu. Zaměstnanec má zároveň povinnost oznámit zaměstnavateli překážku v práci na své straně a prokázat zaměstnavateli její existenci.<sup>56</sup>

Dále §77/3 ve své větě první stanoví, že se zaměstnancem pracujícím na základě DPČ lze právo na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou „...sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem...za podmínek uvedených v §199, 206 a v části deváté [tato část se týká úpravy dovolené]“<sup>57</sup>. O DPP v tomto ohledu ZP mlčí. Vzhledem k tomu, že ZP stojí na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“, je možné se domnívat, že v případě DPP lze upravit dovolenou či jiné překážky v práci na straně zaměstnance odlišně od ustanovení ZP.<sup>58</sup>

## **Agenturní zaměstnávání**

Pro úplnost je vhodné uvést, že agentura práce může dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli jen na základě ujednání v pracovní smlouvě či DPČ.<sup>59</sup> Znamená to, že DPP nelze pro agenturní zaměstnávání využít.

---

<sup>56</sup> Bělina, T. in BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 470.

<sup>57</sup> Viz § 77/3 věta první ZP.

<sup>58</sup> O této problematice také str. 5-6 této práce.

<sup>59</sup> Viz §307a ZP.

## Závěr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pracovněprávní instituty nabízející zaměstnanci a zaměstnavateli větší volnost při sjednávání podmínek výkonu závislé práce. Tímto se liší od pracovního poměru, které je mnohem více svázán kogentními ustanoveními Zákoníku práce. Z tohoto důvodu lze proto dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zařadit mezi flexibilní formy výkonu práce umožňující výkon závislé práce i osobám, pro které je problematické či nevýhodné uzavřít se zaměstnavatelem pracovní smlouvu.

Je tak rozšířen okruh osob, které mají možnost získat výkonem závislé práce finanční prostředky nutné pro jejich životní potřeby. Zároveň je však snížena zákonná ochrana osob zaměstnaných na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Toto je nutná daň, která se platí za možnost vykonávat závislou práci a získávat za ní odměnu i mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel tak získává lepší právní postavení, než jak tomu je u pracovního poměru.

Kusá a strohá úprava těchto dohod v Zákoníku práce spolu s ne vždy jednoznačným použitím úpravy Zákoníku práce týkající se pracovního poměru způsobuje také poměrně často interpretační problémy (například výpověď dohody o provedení práce, odměňování z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), které musejí být překonávány použitím obecných zásad pracovního práva, případně i analogickým použitím úpravy týkající se pracovního poměru tam, kde je to Zákoníkem práce explicitně vyloučeno (jde například o případy sporů o platném skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).

I přes veškeré obtíže, které mohou být spojeny s aplikací či interpretací úpravy týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze tyto dohody považovat za přínosné, neboť umožňují volnější pohyb pracovních sil, který je jinak značně omezen právě kogentními ustanoveními upravujícími pracovní poměr.

## Seznam použitých zdrojů

### Literatura

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. upr. a dopl. vyd. Praha: Všehrd, 1994, 290 s. ISBN 80-853-0529-1.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, 1634 s. ISBN 978-807-1792-512.

HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 131 s. ISBN 80-210-2277-9.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita v zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr; RANDLOVÁ Nataša. *Labour code: commentary*. 1st ed. Prague: Wolters Kluwer Česká republika, a.s., 2011, 531 s. ISBN 978-807-3576-318.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.4.2012*. Olomouc: ANAG, 2008, 1007 s. ISBN 978-80-7263-727-0.

KNAPPOVÁ, Marta; ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné*. Svazek druhý. 4., aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI, 2006, 612 s. ISBN 80-7357-131-5.

PICHT, Jan; ŠTEFKO, Martin. *International Encyclopedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations, Czech Republic*. Alphen aan den Rijn, Netherlands : Kluwer Law International. 2009, 254s. ISBN 978-90-654-4905-4.

ŠVESTKA, Jan; SPÁČIL, Jan; ŠKÁROVÁ, Marta; HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník I: komentář §1-459*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, 1373 s. ISBN 978-807-4001-086.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 741 s. ISBN 978-807-3577-230.

## **Judikatura a právní předpisy**

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2163/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1633/2009

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

Zákon 455/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů, Živnostenský zákon

Zákon 589/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

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

Zákon 48/1997 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o veřejném zdravotním pojištění

Zákon 187/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o nemocenském pojištění

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

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