

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A
REGIONÁLNÍCH STUDIÍ O.P.S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Autor práce: Anna Lošková
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost
Forma studia: Kombinovaná
Vedoucí práce: JUDr. Ondřej Šoka
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2012

Prohlašuji, že bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby tato práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb.

.....

Anna Lošková

Děkuji vedoucímu bakalářské práce JUDr. Ondřeji Šokovi za cenné rady,
připomínky a metodické vedení práce

ABSTRAKT

LOŠKOVÁ, A. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2013. 52 s. Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Ondřej Šoka

Klíčová slova: dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, historie dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovněprávní judikatura, úvahy de lege ferenda, míra regulace pracovního práva, kogentnost úpravy pracovního práva, historie českého pracovního práva.

Tato práce se zabývá problematikou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Důraz je kladen na praktickou využitelnost tohoto právního institutu. V této souvislosti je stručně charakterizován vztah mezi pracovním a občanským právem, je předkládán historický vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a některá soudní rozhodnutí. Závěr práce je věnován úvahám de lege ferenda, tedy úvahám o vhodné regulaci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

ABSTRACT

Lošková Anna, Contracts of Work without Employment, Bachelor Thesis.
České Budějovice, College of European and Regional Studies, P.S.C.,
Supervisor – JUDr. Ondřej Šonka

Key words - Contracts of Work without Employment, History of Contracts of Work without Employment, Labor Law, Consideration de lege ferenda, Imperative Nature of Labor Market Rights, Degree of Regulation of Labor Law, History of Czech labor law.

This thesis processes problems of contracts of work without employment. Emphasis is placed on the practical applicability of this legal institute. In this context it is briefly characterized the relationship between civil and labor law, further a historical development of contracts of work without employment and also some rulings are presented here. The end of the thesis is focused on consideration de lege ferenda, it means consideration of appropriate control agreements.

OBSAH

ÚVOD	5
1. VZTAH OBČANSKÉHO A PRACOVNÍHO PRÁVA	7
1.1. Obecně ke vztahu občanského a pracovního práva.....	7
1.2. Historie pracovního práva.....	9
1.3. Vztah pracovního a občanského práva dle úpravy v novém zákoníku práce.....	12
2. HISTORIE DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR DLE ZÁKONÍKU PRÁCE	13
3. SOUČASNÁ ÚPRAVA DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR V ZÁKONÍKU PRÁCE	20
3.1. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a výkon jiné výdělečné činnosti.....	32
3.2. Povinnost absolvovat lékařskou prohlídku i v případě zaměstnání osob na základě dohody o provedení práce.....	34
3.3. Vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vůči dohodám uzavřeným dle občanského zákoníku.....	35
3.4. Některá soudní rozhodnutí ohledně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	37
3.5. Kontrolní činnosti inspektorátů práce.....	41
4. ÚVAHY DLE LEGE FERENDA	42
5. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	46

ÚVOD

Civilním zaměstnáním pracuji jako personalistka u obchodní společnosti. Mé zaměstnání a mé dosavadní pracovní zkušenosti, značně ovlivnily výběr tématu pro bakalářskou práci. Práce personalisty vyžaduje detailní znalost pracovního práva. Při výkonu mého zaměstnání mě nikdy nepřestává fascinovat zničující rychlost změn v úpravě pracovního práva. Z tohoto důvodu musí být každý personalista v oblasti pracovního práva nejenom trošku právníkem, ale dokonce i právním filozofem či historikem.

V případě, že personalista pracuje v mezinárodní společnosti, tak výše uvedené platí dvojnásob. Od svých přátel vím, že v některých společnostech představuje značná část pracovní náplně personalisty vysvětlování zahraničním managerům, proč není v českém právním prostředí možné uplatnit jimi již zavedené postupy, které mají bezchybně fungovat v ostatních státech. Právě pro vysvětlení uvedených postupů a souvislostí je dle mého názoru nutné znát nejenom současnou právní úpravu pracovního práva, ale i její vývoj a historii.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se pro svoji určitou jednoduchost těší u personalistů značné oblibě. Z egoistického hlediska personalisty je na těchto dohodách především velmi přitažlivá možnost jejich relativně snadného (ve srovnání s pracovním poměrem) ukončení. Pro problematiku vedení lidských zdrojů je totiž dle mého názoru asi nejvíce klíčový úsek v období zkušební doby. V tomto období je nutné poznat, zda zaměstnanec může být či nikoliv přínosem pro zaměstnavatele. Ze svých zkušeností vím, že většina zaměstnanců je ve větší či menší míře schopná v období zkušební doby dočasně potlačit své nežádoucí osobnostní stránky. Po uplynutí zkušební doby přináší ukončení pracovního poměru řadu problémů. V případě striktního postupu dle zákona je v některých případech až nemožné. Snad každý personalista zažil zaměstnance, který sice měl dobré vzdělání a dostatečné zkušenosti, ale zároveň určité, většinou zpočátku skryté osobnostní vady. Takový kandidát mohl zpočátku působit i z lidského hlediska jako vhodný zaměstnanec. Po uplynutí zkušební doby se ovšem z tohoto na první pohled ideálního zaměstnance, stal intrikující kolega, který většinu své energie věnuje úsilí jak šikovně přesunout povinnosti a odpovědnost na ostatní kolegy. Rozeznat dopředu takového problematického zaměstnance je jedním z nejsložitějších úkolů, který

vyžaduje nejenom znalosti, ale i zkušenosti a snad i nedefinovatelnou intuici. Právě v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr má zaměstnavatel k dispozici mimořádně účinný prostředek - možnost relativně snadného ukončení pracovněprávního vztahu. Další výhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívají v optimalizaci nákladů, byť v této oblasti dochází k častým změnám. Hlavní nevýhoda dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívá v maximálně stanoveném rozsahu, pro který je možné tyto dohody uzavřít.

Jak vyplývá z níže uvedených skutečností, tak úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr prošla značnými změnami. Jedním z charakteristických rysů tohoto vývoje je čím dál větší stírání rozdílů mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Z tohoto důvodu je v této práci věnována značná pozornost změnám v právní úpravě.

1 VZTAH OBČANSKÉHO A PRACOVNÍHO PRÁVA

1.1 Obecně ke vztahu občanského a pracovního práva

Vymezit vztah mezi občanským a pracovním právem je dle mého názoru pro účely této práce zcela klíčové. Dle vysokoškolské učebnice občanského práva hmotného¹ musí vycházet občanské právo ze základního předpokladu, dle kterého je mocným nástrojem v rukou schopných. Svou úpravu buduje na základech smluvní volnosti, vzájemné rovnosti subjektů a nezasahování třetích osob vzájemně upravených poměrů mezi účastníky občanskoprávních vztahů. Uvedený předpoklad ovšem stoprocentně neplatí ani v případě občanského práva hmotné, kde existuje celá řada kogentních ustanovení ve prospěch slabší smluvní strany. Tím méně však uvedené zásady mohou platit pro právo pracovní, zvláště pak pro pracovní právo české s jeho četnými ochrannými ustanoveními.

Pracovní právo je dle Běliny možno rozdělit do tří částí.² Kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti jsou novější oblasti pracovního práva. Právní úprava zaměstnanosti, která se zabývá regulací vztahů vznikajících při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby podle čl. 26 Listiny základních práv a svobod prací se předmětu této práce příliš nedotýká. Vztah k předmětu této práce nemá ani ta část pracovního práva, která se zabývá kolektivním pracovním právem, tedy právními vztahy mezi subjekty zastupujícími kolektivy zaměstnanců (v České republice především odborové organizace) na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé. Pro téma této práce má ovšem značnou důležitost historicky první část pracovního práva – individuální pracovní právo. Individuální pracovní právo má regulovat právní vztahy, při kterých je využívána pracovní síla fyzické osoby užívána jiným subjektem – zaměstnavatelem.³

Jak vyplývá z ustanovení § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce⁴, tak daný právní předpis upravuje jak individuální pracovní právo, tak i kolektivní

¹ FIALA, Josef. *Občanské právo hmotné*. 3. vyd. Brno : Doplněk, 2002, 433. ISBN 80-723-9111-9, S. 6.

² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 1123. ISBN 978-807-4003.172. S. 4.

³ Tamtéž, s. 4.

⁴ § 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

pracovní právo. Zákoník práce ovšem již neupravuje problematiku právní úpravy zaměstnanosti. Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr patří do problematiky individuálního pracovního práva. Tato určitá nelogičnost vyplývá již přímo ze samotného názvu těchto dohod, jelikož se má jednat o práce konané mimo pracovní poměr. Pokud se jedná o práce konané mimo pracovní poměr, tak by z logického hlediska neměly být podraženy pod úpravu pracovního práva, ale práva občanského. Jak bude níže detailně uvedené, tak je pro tyto dohody charakteristická smluvní volnost a do určité míry i zásady, které jsou charakteristické pro občanské právo. V právním prostředí České republiky jsou i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upravené v zákoníku práce – mj. i z tohoto důvodu má dle mého názoru tak velkou důležitost vyjasnění poměru mezi pracovním a občanským právem.

Předešlá úprava pracovního práva dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce⁵, který byl účinný do 1. 1. 2007, vycházela z úplné samostatnosti a nezávislosti pracovního práva na právu občanském.⁶ V zákoníku práce tak byly samostatně upravené i takové instituty, jakým byla náhrada škody (§ 170 - § 206 zákona č. 65/1965 Sb.), či právní úkony (§ 240 – 245). Na pracovněprávní vztahy tak nebylo možné ani podpůrně použít úpravu platnou pro občanskoprávní vztahy.⁷ Dle Běliny bylo možné použít občanský zákoník na pracovněprávní vztahy maximálně na principu analogie.⁸ Dle Běliny měla historická vazba mezi občanským a pracovním zákoníkem vycházet z principu subsidiarity.⁹ Principem subsidiarity je chápána ta skutečnost, že pokud se v jednom právním systému určitá skutečnost neupravuje, je možné použít podpůrně úpravu obsaženou v jiném právním odvětví.¹⁰ Tato historická vazba mezi občanským a pracovním právem ovšem měla být přetržena v právních úpravách některých bývalých socialistických zemí. Toto narušení vazby mezi občanským a pracovním právem ovšem nemá odpovídat realitě většiny zemí, kde mají hrát občanské zákoníky úlohu „lex generalis“ i pro pracovněprávní vztahy,

⁵ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁶ BĚLINA 2010 op. cit., s. 20.

⁷ KOTTNAUER, Antonín a ŠTALMACH, Petr. *Lexikon – pracovní právo*. 2. vyd. Ostrava: Sagit. 484 s. ISBN 80-7208-238-8.2001. S. 155.

⁸ BĚLINA 2010 op. cit., s. 20.

⁹ Tamtéž, s. 20.

¹⁰ MADAR, Zdeněk. *Slovník českého práva. II. díl, P-Z*. 1. vyd. Praha : Linde, 1999. , s. 719-1390. ISBN 80-85647-62-1. S. 1078

pracovněprávní úprava je pak koncipována jako „lex specialis“.¹¹ Pod pojmem lex specialis se rozumí právní úprava, která má ve vztahu k jiné obecnější právní úpravě, speciální charakter. Obecně pak má platit i zásada, že speciální právní úprava má přednost před právní úpravou obecnou.¹² Z uvedených skutečností lze zobecnit, že tradiční vztah je takový, že pokud regulace určitého právního institutu není obsažena v předpisech pracovního práva, tak je možné využít předpis práva občanského. V případě, že daný institut by byl rozdílně upraven v předpisech práva občanského a rozdílně v předpisech práva pracovního, tak má přednost úprava v předpisech práva pracovního a to na základě zásady lex specialis. Pro pochopení násilného přerušení tohoto tradičního vztahu mezi právem pracovním a právem občanským je nutné krátce zmínit historii pracovního práva.

1.2 Historie pracovního práva

Pro účely této práce má z hlediska historie praktický význam především období po roce 1781, kdy došlo ke zrušení nevolnictví. V daném období se začíná rozvíjet kapitalistický výrobní způsob. Osoby, které byly zaměstnávány, již nebyly poddané, ale svobodné.¹³ Je celkem symbolické, že první obecnější úpravu moderních pracovních vztahů přináší Všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811¹⁴, který upravuje tzv. námezdní smlouvu.¹⁵ Klíčová úprava smlouvy na jejímž základě vzniknul pracovněprávní vztah tak byla uvedena v předpisu občanského práva. Naproti tomu jednotlivá ustanovení, která měly chránit zaměstnance jako slabší smluvní stranu byly uvedené ve zvláštních předpisech (dvorský dekret z roku 1842, živnostenský řád).¹⁶ Je logické a z obecné historie dostatečné známé, že pro celý další vývoj byl typický vývoj ke stále větším zásahům státu do stanovení námezdních podmínek pracovních sil.¹⁷ Tedy jednalo se o stále větší omezení smluvní volnosti ve prospěch zaměstnance, který byl a je slabší smluvní stranou. Do určité míry pozvolný vývoje ke stále většímu omezení smluvní volnosti byl

¹¹ BĚLINA 2007 op. cit., s. 21.

¹² MADAR, Zdeněk. *Slovník českého práva / A-O*. 1. vyd. Praha : Linde, 1995. 716 s. ISBN 80-85647-62-1. S. 577.

¹³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. vyd. Praha : C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-807-1796-725. S. 21.

¹⁴ § 1151 císařského patentu č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský.

¹⁵ BĚLINA 2010 op. cit., s. 20.

¹⁶ BĚLINA 2007 op. cit., s. 22.

¹⁷ Tamtéž, s. 21.

nepřirozeně urychlen únorovými událostmi v roce 1948. V období tzv. byrokratického socialismu, tedy v období faktické vlády jedné strany, došlo k omezení smluvní volnosti v celém soukromém právu.

Právo pracovní pak logicky netvořilo výjimku. Je zajímavé, že ke kodifikaci pracovního práva došlo až od 1. 1. 1996, kdy nabyl účinnost zákoník práce¹⁸. Je zajímavé, že ke kodifikaci pracovního práva tak došlo až téměř za 18 let po únorových událostech. Mezi typické rysy právní úpravy zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce náležela mj. kogentnost právní úpravy.¹⁹

Za kogentní se považují takové právní normy, od kterých není možné se odchýlit.²⁰ V případě, že kogentní právní norma stanoví smluvním stranám určité povinnosti, tak smluvní strany nemohou sjednat jinou úpravu, než tu, která je stanovena v kogentní normě. Opakem kogentní normy je norma dispozitivní, která ponechává účastníkům právních vztahů možnost si samostatně určit obsah vzájemných práv a povinností.²¹ Je tedy logické, že pro občanské právo jsou typické normy dispozitivní, ale např. pro právo trestní jsou typické normy kogentní. Čím víc úprava pracovního práva striktnější, tím více obsahuje kogentních norem. Naopak liberálnější úprava pracovního práva obsahuje větší množství dispozitivních norem. Pro vývoj pracovního práva do roku 1965 je tak charakteristické stále větší množství kogentních norem, naproti tomu pro vývoj pracovního práva po roce 1989 by mělo být typické větší množství dispozitivních norem.

Pokud je tedy pro zákoník práce předešlý zákoník práce charakteristická kogentnost právní úpravy, tak to znamená, že většina norem předešlého zákoníku práce nedovolovala úpravy ani ve prospěch, ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů.²² V této souvislosti je dle mého názoru možné přímo citovat prof. Bělinu, který podává shrnutí nevýhody striktně kogentní úpravy pracovního práva.²³ *Pracovní smlouva a kolektivní smlouvy měly velice omezený prostor pro svá ujednání. I přes původní snahy právní úpravu sjednotit a zjednodušit, si kogentnost vyžadovala a měla mimo jiné za následek růst počtu normativních aktů a jejich rozsahu. Direktivně detailní formy řízení mají totiž hlavní odraz*

¹⁸ BĚLINA 2007 op.cit., s. 27.

¹⁹ Tamtéž, s. 27.

²⁰ MADAR 1999 op. cit., s. 508.

²¹ Tamtéž, s. 297.

²² BĚLINA 2007 op. cit., s. 28.

²³ Tamtéž, s. 28.

v pracovněprávních předpisech nižší právní síly, jejichž počet nepřiměřeně vzrůstal. Formy řízení neumožňovaly dostatečné využití i jiných nástrojů při řízení pracovních procesů, proto se projevovala snaha vydávat co nejpodrobněji pracovněprávní ustanovení bez ohledu na to, zda se týkala zásadních nebo zcela podružných otázek. Tím se stále více zužoval prostor pro iniciativu vedoucích i řadových pracovníků a neumožňovalo se řešení podle místních podmínek. Dodržování právních ustanovení se dělo často jen formálně, a tak se oslabovala účinnost práva a nepřipouštěla se diferenciace právní úpravy. Nevýhody, které přináší striktní kogentní úprava, jsou tak z citovaného výkladu zcela zřejmé a mohu je potvrdit i ze své praxe personalistky. Na druhé straně je zcela zřejmé, že jednou z hlavních funkcí pracovního práva je ochrana zaměstnanců jako slabší smluvní strany.²⁴ Je tedy snadno představitelné, že úplná dispozitivnost úpravy pracovního práva by měla za následek v případě občanů v tíživé sociální situaci, či např. mentálně postižených občanů jejich faktické zotročení, které by nebylo v rozporu s právní úpravou. Je snadné si představit, za jakých extrémních podmínek by někteří lidé v mimořádné situaci, nebo lidé různě postižení, kteří nejsou schopni vnímat souvislosti, byli ochotni pracovat. Příklady některých zahraničních zaměstnanců to ukazují zcela zřejmě. V této souvislosti je pak nutné připomenout, že na území České republiky byla např. dětská práce z větší části zrušena až v roce 1919²⁵. Nicméně ani toto omezení dětské práce neodpovídala dnešnímu obecnému chápání nevhodnosti dětské práce, protože za určitých okolností byla umožněna práce i dětem mladším 14 let.²⁶ Z hlediska historických souvislostí je pak rovněž podstatná skutečnost, že v ještě v roce 1884 bylo přípustné, aby jedenáctileté dítě pracovala v průmyslovém podniku až 10 hodin denně a že ani toto (z dnešního hlediska) skromné omezení dětské práce neplatilo pro podniky, které zaměstnávaly méně než 20 zaměstnanců.²⁷ Je zcela zřejmé, že i nyní by byla např. řada dětí ve velmi nízkém věku ochotná si přivydělávat, ať už o vlastní vůli či na nátlak rodičů. Lze tedy shrnout, že předešlých 40 let velmi dobře vykreslilo a ukázalo nevýhody striktně kogentní úpravy pracovního práva. Naproti tomu nelze zapomínat ani na značné sociální napětí, které v 19. století způsobovala striktně liberální úprava pracovního práva. Jednalo se o

²⁴ MADAR 1999 op. cit., s. 1031.

²⁵ MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. vyd. Praha : Leges, 2010. 640 s. ISBN 978-80-87212-39-4.S. 397.

²⁶ Tamtéž, s. 397.

²⁷ Tamtéž, s. 286.

napětí, které mohlo být snadnou živnou půdou pro různá radikální hnutí. Najít tedy vhodný kompromis mezi množstvím kogentních a dispozitivních norem, tedy mezi striktní a liberální úpravou pracovního práva je dle mého názoru jedním z jasných klíčů k úspěšné úpravě pracovně právních vztahů.

1.3 Vztah pracovního a občanského práva dle úpravy v novém zákoníku práce

Nový zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb., se oproti určitým očekáváním nevrátil k dříve zavedenému principu subsidiarity ve vztahu pracovního a občanského práva, ale dle Běliny se vydal na *novátorskou (nikdy nevyzkoušenou cestu delegace)*.²⁸ Dle § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce²⁹ se občanský zákoník měl použít na pracovněprávní vztahy dle zákoníku práce pouze v tom případě, že zákoník práce tak výslovně stanovil. Zákoník práce tak v řadě konkrétních ustanovení odkazoval na občanský zákoník. Např. v § 18 zákoníku práce³⁰ bylo stanoveno, že právní úkon se řídí příslušnými ustanoveními občanského zákoníku. Tento princip byl napaden ústavní stížností, kterou podala skupina poslanců Parlamentu České republiky a skupina senátorů Parlamentu České republiky. Ústavní soud dal navrhovatelům částečně zapravdu a některá napadená ustanovení zákoníku práce zrušil. Dle ustanovení čl. 87 odst. 1 písm. a) Ústavy České republiky³¹ je totiž Ústavní soud oprávněn zrušit buď celý zákon, nebo jeho jednotlivé ustanovení, pokud jsou v rozporu s ústavním pořádkem. Dle § 64 odst. 1 písm. b) zákona č. 182/1993 Sb., o ústavním soudu³² je oprávněn podat návrh na zrušení zákona nebo jeho části skupina nejméně 41 poslanců, nebo nejméně 17 senátorů. Ústavní soud tedy část zákoníku zrušil na základě ústavní stížnosti podané dle citovaných ustanovení.³³ Ústavní soud ve svém citovaném rozhodnutí mj. zrušil delegační princip ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku (tím, že zrušil § 4 zákoníku práce) a nahradil jej tradičním principem subsidiarity.³⁴ Nově se tedy

²⁸ BĚLINA 2010 op. cit., s. 20.

²⁹ § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 13. 4. 2008.

³⁰ § 18 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 2011.

³¹ § 87 odst. 1 písm. a) ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

³² § 64 odst. 1 písm. b) zákona č. 182/1993 Sb., o ústavním soudu ve znění pozdějších předpisů.

³³ Nález Ústavního soudu České republiky č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³⁴ BĚLINA 2010 op. cit., s. 21.

ustanovení občanského práva uplatní všude tam, kde neexistuje speciální úprava pracovního práva. Na základě rozhodnutí Ústavního soudu tak byl vztah mezi pracovním a občanským právem upraven tradičním způsobem, který představuje právě princip subsidiarity.

Dle mého názoru je uvedené krátké shrnutí vztahů mezi pracovním právem a občanským právem nutné právě z toho důvodu, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jak už ostatně vyplývá přímo z jejich názvu, představují specifický institut na pomezí pracovního a občanského práva, byť díky své úpravě v zákoníku práce formálně náleží k právu pracovnímu.

2. HISTORIE DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR DLE ZÁKONÍKU PRÁCE

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly jako samostatný právní institut poprvé upravené až vydáním zákona č. 65/1965 Sb.³⁵. Dle mého názoru je tedy podstatnou skutečností, že až do kodifikace pracovního práva, která byla provedena v šedesátých letech dvacátého století neexistovala na území dnešní České republiky úprava výkonu práce, který by byl sice konán dle předpisů pracovního práva, ale zároveň mimo režim pracovního poměru. Je zcela zřejmé, že v šedesátých letech minulého století nemohlo v tehdejší Československu docházet k preferování zásady smluvní svobody. Z tohoto hlediska je pak zajímavé, že i v tehdejší době mělo být smyslem této speciální (od pracovního poměru odchylné) úpravy pracovněprávních vztahů, vyhnout se některým ochranným ustanovením pracovního práva.³⁶

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr tak měly zakládat oproti klasickému pracovnímu poměru pružnější právní vztah. Vzhledem k tehdejší preferenci striktní úpravy pracovního práva je tak celkem logické, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr měly představovat pouze určité doplnění úpravy pracovněprávních vztahů v klasickém pracovním poměru. Zaměstnavatelé (dle tehdejší terminologie organizace) mohli uzavírat dohody o provedení některých prací mimo pracovní poměr, pokud to bylo nezbytné k lepšímu plnění úkolů organizace, zkvalitnění služeb obyvatelstvu nebo k umožnění širší účasti na společenské práci občanům, kteří pro svůj zdravotní stav, pokročilý věk nebo úkoly při výchově dětí nemohou konat práci v pracovním poměru, a to v rozsahu odpovídající jejich možnostem a schopnostem.³⁷

³⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma flexibilní formy zaměstnávání* [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2010 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Stransky.html>

³⁶ Tamtéž.

³⁷ Viz. § 232 zákona č. 65/1965, zákoník práce ve znění účinném do 30. 6. 1975.

Dle soudobé odborné literatury měly být dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívány především těmi občany, kterým závažné důvody (věk, zdravotní stav, péče o děti) bránily vykonávat práci na základě pracovního poměru. Nicméně je zcela logické, že potřeba upravit pracovněprávní vztah na základě těchto dohod mohla vzniknout i u občanů, kteří byli plně zapojeni do pracovního procesu. Tuto skutečnost přiznávala (s určitou výhradou) i soudobá odborná literatura, která k tomuto uvedla následující³⁸: *Uzavření dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce přichází ovšem v úvahu, jak již bylo zmíněno, i u osob plně zapojených do pracovního procesu. V praxi např. často využívají možnosti uzavírání dohod občané, kteří mají kromě svého povolání specifické znalosti či kvalifikační předpoklady (např. jazykové, umělecké aj.), jichž ve svém pracovním poměru nemohou vůbec či plně využívat. Pro tehdejší chápání role pracovního práva v celé společnosti je celkem příznačná určitá obava, pokud využívají dohody i zaměstnanci, kteří byli plně zapojeni do pracovního procesu. Uvedená autorka tak v tomto duchu dále uvedla: V takových případech ovšem vystává otázka, zda výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce nebude občana příliš zatěžovat a neprojeví se nepříznivě při plnění povinností z pracovního poměru. V této souvislosti je vhodné připomenout, že tehdy účinné znění zákoníku práce poskytovalo socialistickým organizacím řadu prostředků jak této situaci zabránit. K uzavření jak dohody o provedení práce tak i dohody o pracovní činnosti byl nutný předchozí písemný souhlas té organizace, ke které byl zaměstnanec v pracovním poměru.³⁹ Dle soudobé odborné literatury⁴⁰ mělo toto omezení v praxi fungovat takovým způsobem, že socialistické organizace zpravidla svůj písemný souhlas neudělovaly, jestliže bylo zřejmé, že výkon práce na základě dohody by ohrožoval zdraví pracovníka nebo bránil pravidelné regeneraci jeho pracovní síly a dále tehdy, jde-li o práce neslučitelné s druhem práce nebo funkcí, která je vykonávána na základě pracovní smlouvy, případně o práce při nichž by mohlo doházet ke zneužití materiálů, podkladů či poznatků získaných v zaměstnávající organizaci.*

Fakticky se tak jedná o poměrně široké uplatnění uvedených ustanovení zákoníku práce. Především myšlenka nuceného dohledu nad regenerací pracovní síly

³⁸ KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo*. 2. vyd. Praha : Panorama, 1988. 444 s. S. 258.

³⁹ Viz. § 237 odst. 3 a § 238 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 1988.

⁴⁰ KALENSKÁ 1988 op. cit., s. 260.

v času mimo výkon pracovního poměru působí z dnešního pohledu až úsměvně. V případě dohody o pracovní činnosti byl dále stanoven i další, z dnešního pohledu poměrně radikální prostředek. Pokud by totiž činnost na základě dohody měla pracovníku bránit v řádném plnění jeho povinností z pracovního poměru nebo by byla na újmu jeho zdraví, mohla mu organizace, u níž byl v pracovním poměru, uložit, aby tuto dohodu přímo zrušil. Organizace, se kterou pracovník dohodu uzavřel, byla povinná toto zrušení umožnit.⁴¹

Dle původní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bylo nutné (pod sankcí neplatnosti) sjednat dohodu o pracovní činnosti písemně⁴², naproti tomu dohodu o provedení práce bylo možné sjednat jak písemně, tak i ústně⁴³. Je zajímavé, že dle tehdejší právní úpravy bylo možné sjednat pracovní smlouvu za určitých okolností i ústně. Navíc nedodržení písemné formy nebylo u pracovní smlouvy na rozdíl od dohody o pracovní činnosti sankcionováno neplatností.⁴⁴ Z hlediska požadavků na písemnou formu u třech výše uvedených typů pracovněprávních vztahů byla úprava nejstriktnější u dohody o pracovní činnosti, naproti tomu nejmírnější byla v případě dohody o provedení práce. V této souvislosti stojí za připomenutí, že pohled na požadavek písemnosti u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se různě měnil i za doby účinnosti nového zákoníku práce. Tato problematika má tak řadu pohledů. Písemnost či naopak neformálnost dohod má řadu výhod i nevýhod.

I tehdejší striktní úprava pracovního práva stanovila velmi volné podmínky ohledně možností ukončení právního vztahu, který vznikl na základě dohody o pracovní činnosti, nebo dohody o provedení práce. Vzhledem k rozdílnému chápání předmětu činnosti, která mohla být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dle dohody o pracovní činnosti, byly ovšem rozdílným způsobem stanoveny možnosti ukončení obou těchto dohod. V případě dohody o pracovní činnosti⁴⁵ si smluvní strany mohly stanovit, že jejich vzájemný vztah může být ukončen i okamžitým zrušením. Okamžité zrušení ovšem bylo možné sjednat pro ty samé případy, ve kterých bylo možné okamžité zrušení pracovního

⁴¹ Viz § 237 odst. 3 č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 1988. Toto omezení smluvní volnosti ovšem přetrvávalo až do 31. 1. 1991

⁴² KALENSKÁ 1988 op. cit, s. 261.

⁴³ Tamtéž, s. 264.

⁴⁴ Tamtéž, s. 261.

⁴⁵ Tamtéž, s. 262.

poměru. V případě dohody o pracovní činnosti si smluvní strany mohly rovněž sjednat libovolné výpovědní důvody. Nicméně nebylo možné sjednat takový výpovědní důvod, který by se přičil zájmům společnosti. Z hlediska stanovení výpovědní doby rovněž existovala téměř absolutní smluvní volnost, jediné omezení spočívalo ve skutečnosti, že sjednaná výpovědní doba musela být u stejného výpovědního důvodu stejná jak pro případ výpovědi ze strany socialistické organizace, tak i pro případ výpovědi ze strany zaměstnance. Písemná forma byla stanovena pouze v tom případě, že výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru bylo učiněné zaměstnavatelem, pracovník tyto úkony mohl učinit v ústní formě. V případě, že způsob ukončení dohody o pracovní činnosti nebyl přímo sjednán, bylo možné ji ukončit výpovědí z jakéhokoliv důvodu, po uplynutí výpovědní lhůty, která činila jeden měsíc.⁴⁶ Pracovněprávní vztah vzniklý na základě dohody o provedení práce nemohl být ukončen výpovědí nebo okamžitým zrušením. Takový pracovněprávní vztah obecně zanikal až odevzdáním, tedy realizací pracovního úkolu a vyplacením odměny. V případě dohody o provedení práce tak bylo uvedeno odstoupení jako jediná možnost (samozřejmě mimo vzájemnou dohodu) jejího ukončení.⁴⁷ Pracovník mohl od dohody odstoupit, pokud nemohl pracovní úkol provést z toho důvodu, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky. Organizace mu byla povinna nahradit škodu, která mu tím vznikla. Naproti organizace mohla od dohody o provedení práce odstoupit, pokud pracovní úkon nebyl proveden ve sjednané době.⁴⁸

Tehdejší úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vykazuje z dnešního pohledu některé kuriózní body. Je například zajímavé, že i úprava pracovního práva před rokem 1989 umožňovala ve výjimečných případech uzavření pracovní smlouvy i mezi dvěma občany (tj. nejenom pouze mezi občanem a socialistickou organizací). Nicméně, aby se pracovní smlouva mezi dvěma občany mohla být uzavřená, muselo se jednat o mimořádnou situaci, o poskytování služeb mezi občany.⁴⁹ Jak vyplývá z § 232 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., tak uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi dvěma občany nebylo před rokem 1989 možné. Tyto dohody uzavíral občan dle zákona č. 65/1965 Sb., ve znění

⁴⁶ KALENSKÁ 1988 op. cit., s. 263.

⁴⁷ Tamtéž, s. 265.

⁴⁸ § 238 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 1988

⁴⁹ KALENSKÁ 1988 op. cit., s. 257.

účinném do 31. 5. 1994⁵⁰ vždy pouze s organizací, od uvedeného data dále je pak užíván termín zaměstnavatel.

Osobně shledávám jako velmi zajímavou skutečnost, že po celou dobu účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., bylo možné, aby zaměstnanec (dle dřívější terminologie pracovník) vykonával sjednanou práci nejenom osobně, ale i za pomoci svých rodinných příslušníků, kteří byli v dohodě explicitně uvedeni.⁵¹ Této možnosti mělo být využíváno především v případech, kdy k výkonu práce docházelo v domácnosti pracovníka, či jinde mimo pracoviště organizace.⁵² Současný zákoník práce tuto možnost již neposkytuje. Nicméně i dle tehdejší právní úpravy platilo, že pokud pracovník zemřel, nepřecházela povinnost dokončit pracovní úkol na jeho rodinné příslušníky, kteří byli uvedeni v dohodě. Takže z tohoto hlediska byl výkon práce vázán na osobu pracovníka⁵³.

Zákoník práce konkretizoval podmínky pro uzavření dohody o pracovní činnosti a podmínky pro uzavření dohody o provedení práce. Dohodu o pracovní činnosti bylo možné uzavřít, pokud by na základě dohody byla vykonávané pracovní činnosti, jejíž výkon v klasickém pracovním poměru by byl vzhledem k jejímu rozsahu z hlediska organizace práce a ekonomické činnosti neúčelný a nehospodárný. Dohodu o provedení práce bylo možné uzavřít pouze tehdy, pokud se jednalo o provedení ojedinělého určitého pracovního úkolu, který není možno zajistit pracovníky organizace v rámci jejich povinností vyplývajících z pracovního poměru, nebo vyžaduje-li to povaha úkolů organizace.⁵⁴

Tehdejší právní úprava poměrně podrobně rozlišovala mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti z hlediska předmětu těchto dohod. V této práci je poměrně detailně zmíněn vývoj ohledně rozlišení obou dohod z hlediska jejich předmětu. Až do 1. 1. 1989 musela být práce, která měla být vykonávána na základě dohody o provedení práce, určena nikoliv druhově, jak tomu bylo v případě pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti, ale individuálně.⁵⁵ Výkon práce dle dohody o provedení práce neměl spočívat *v periodickém plnění*

⁵⁰ Srov. § 231 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 31. 5. 1994 a ve znění účinném od 31. 5. 1994.

⁵¹ § 234 odst. 1 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 1988, po tomto datu pak viz. § 233 odst. 1 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁵² KALENSKÁ 1988 op. cit., s. 259.

⁵³ § 238 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 1988

⁵⁴ Viz § 232 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 30. 6. 1975

⁵⁵ KALENSKÁ 1988 op. cit., s. 263.

*druhově vymezených pracovních úkolů, ale měl směřovat výlučně k dosažení konkrétního výsledku, který byl předem, tj. při uzavírání dohody, vymezen jak po stránce kvantitativní, tak i po stránce kvalitativní.*⁵⁶ Takto specifikovaná ojedinělost pracovního úkolu ovšem nevyklučovala, že práce konaná na základě dohody o provedení práce nemusela být činěna jednorázově, tj. tato práce mohla být činěna ve více etapách. Tato ojedinělost pracovního úkolu rovněž nebyla v rozporu se skutečností, že potřeba stejného pracovního úkonu se vyskytne i v budoucnosti. V tomto případě bylo ovšem samozřejmě nutné uzavřít další dohodu o provedení práce.⁵⁷

První velkou klíčovou změnou v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr představují změny, které nastaly od 1. 1. 1989, kdy nabytí účinnosti zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce⁵⁸. Uvedenou novelizací došlo především k upřesnění rozdílů mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Až do nabytí účinnosti citované novelizace spočíval rozdíl mezi oběma dohodami ve skutečnosti, že dohodu o provedení práce bylo možné sjednat k výkonu ojedinělého pracovního úkonu, naproti tomu se dohoda o pracovní činnosti týkala opětovné činnosti. Důvodová zpráva k uvedené novelizaci zákoníku práce⁵⁹ tento druh vyhraničení mezi oběma dohodami označila za kvalitativní rozhraničení. V důvodové zprávě bylo poukázáno na skutečnost, že dohoda o provedení práce, nemusela být písemná, nebyla omezená na polovinu pracovního úvazku a výdělek z dohody o provedení práce se nezapočítával do hranice pro maximální možnost výdělku pracujícího důchodce, která tehdy činila 22.000 Kč ročně. Tyto skutečnosti tak činily dohodu o provedení práce velmi zajímavou a měla být tak často zneužívána k obcházení dohody o pracovní činnosti. Dle důvodové zprávy mělo být z dosavadní praxe jednoznačně prokázáno, že kvalitativní rozlišení mezi oběma typy dohod bylo naprosto nedostatečné. Fakticky mělo záležet na tvrzení účastníků, zda určitou činnost posoudí jako jednostranný úkol velkého rozsahu (např. kontrola elektroinstalace na všech provozech), či naopak jako opakovanou činnosti malého rozsahu (přednášková činnost v rozsahu několika

⁵⁶ KALENSKÁ 1988 op. cit., s. 263.

⁵⁷ Tamtéž, s. 263.

⁵⁸ Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

⁵⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 188/1988 Sb., který se mění a doplňuje zákoník práce. In *Tisk č. 100, část č. 9 Společné česko – slovenské digitální parlamentní knihovny* [online]. Praha: Federální shromáždění Československé socialistické republiky 1986 - 1990 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW<http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0100_08.htm>.

hodin) Z tohoto důvodu bylo provedeno, tzv. kvantitativní rozlišení obou dohod. Uvedenou novelizací bylo explicitně stanoveno, že dohodu o provedení práce je možné uzavřít pouze tehdy, pokud předpokládaný rozsah práce není větší než 100 hodin. Od uvedené novelizace je tedy stanoveno, že klíčovou skutečností pro odlišení dohody o provedení práce od dohody o pracovní činnosti není charakter práce, ale sjednaný rozsah hodin.⁶⁰

Další rozsáhlejší změny v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou účinné od 1. 1. 2007, kdy nabytl účinnosti nový zákoník práce.⁶¹ Novým zákoníkem práce mělo dojít k liberalizaci úpravy dohod.⁶² Dle dosavadní úpravy mělo být uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr něco spíše výjimečného (byť praxe byla odlišná), nový zákoník práce naproti tomu obecně (s výhradou konkrétních zákonných omezení) přenechává na rozhodnutí zaměstnavatele, zda má být práce vykonávána v rámci pracovního poměru, či v rámci jedné z dohod. Zákon č. 65/1965 Sb., totiž až do konce své účinnosti (tedy až do 31. 12. 2006) v § 231 odst. 1 výslovně stanovil, že *zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr...*⁶³

⁶⁰ Po určitou dobu byl nicméně zastáván Nejvyšším správním soudem právní názor, že i po novelách zákoníku práce provedených zákonem č. 188/1988 Sb. je práce sjednaná formou dohody o provedení práce určena svým výsledkem, tj. cílovým stavem, kterým má být dosaženo. (viz. rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 8. 11. 2006, sp. zn. 3 Ads 67/2005). Tento právní názor byl ovšem revokován rozhodnutím Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 16. 11. 2010, sp. zn. 6 Ads 48/2009. K uvedené problematice viz. podkapitola věnovaná soudní judikatuře k dohodám o provedení prací mimo pracovní poměr.

⁶¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁶² CHLÁDKOVÁ, Alena., BUKOVJAN Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, *Práce a mzda odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast* Praha : Práce 2008, č. 3. ISSN 0032-6208. S. 6.

⁶³ § 231 odst. 1 zákona č. 65/1965, zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

3. SOUČASNÁ ÚPRAVA DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR V ZÁKONÍKU PRÁCE

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou především upravené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákoník práce za základní pracovněprávní vztahy považuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁶⁴ Již z tak úvodního ustanovení zákoníku práce jasně vyplývá specifičnost v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Hlavní práva a povinnosti vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou uvedené v ustanoveních § 74 až 77 zákoníku práce.⁶⁵ I současné znění zákoníku práce rozlišuje mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce se svým charakterem více přibližuje smlouvě uzavřené dle občanského práva než dohoda o pracovní činnosti. § 74 zákoníku práce uvádí obecná ustanovení, která jsou platná jak pro dohodu o provedení práce, tak i pro dohodu o pracovní činnosti. § 75 zákoníku práce upravuje dohodu o provedení práce, následující § 76 potom upravuje dohodu o pracovní činnosti. § 77 zákoníku práce potom stanoví práva a povinnosti, která jsou společná pro oba dva typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Ustanovení § 74 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. V tomto ustanovení je tak deklarována určitá mimořádnost těchto dohod, které mají mít dle úmyslu zákonodárce spíše doplňkový charakter k pracím konaným na základě pracovního poměru. Ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého není zaměstnavatel v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu má charakter ustanovení, které dokládají odlišnost dohod od klasického pracovního poměru. Jedná se tedy o ten druh ustanovení, které oddalují dohody od pracovního práva a naopak jej přibližují k právu občanskému. Zároveň je zcela zřejmé, že se jedná i o ten druh ustanovení, díky kterým jsou pro zaměstnavatele dohody tak vítaným doplněním klasického

⁶⁴ § 3 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁶⁵ § 74 až § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších pře

pracovního poměru. Skutečnost, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu, může být za určitých okolností pro zaměstnavatele velmi výhodná, protože umožňuje pružné zadávání pracovních úkolů.

Ustanovení § 75 zákoníku práce upravuje dohodu o provedení práce. Na rozdíl od dohody o pracovní činnosti je rozsah práce dle této dohody limitován na 300 hodin v kalendářním roce. Je zajímavé, že teprve novelizací zákoníku práce provedenou zákonem č. 364/2011 Sb., který nabyl účinnosti od 1. 1. 2012, došlo ke zvýšení limitu práce na 300 hodin, do této doby (tedy do 31. 12. 2011) činil limit dle dohody o provedení práce 150 hodin ročně⁶⁶. Do uvedeného limitu se započítává práce konaného u stejného zaměstnavatele na základě ostatních dohod o provedení práce. Platí tedy, že zaměstnanec může s jedním zaměstnavatelem postupně či najednou uzavřít několik dohod o provedení práce, celkový rozsah ze všech těchto dohod ovšem nesmí přesáhnout 300 hodin ročně. S dalším zaměstnavatelem je samozřejmě možné sjednat novou dohodu o provedení práce – limit 300 hodin se vztahuje pouze k jednomu zaměstnavateli.

V dohodě o provedení práce musí být sjednána doba na, kterou se dohoda uzavírá. Rovněž toto ustanovení, které nabylo účinnosti od 1. 1. 2012 na základě novelizace provedené zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další právní předpisy slouží k regulaci maximálního rozsahu práce dle sjednané dohody.⁶⁷ V případě dohody o provedení práce zákoník práce na rozdíl od dohody o pracovní činnosti nestanoví možnost výpovědi. Možnost případné výpovědi dohody o provedení práce je tak nutné zakomponovat přímo do samotné smlouvy.

Ustanovení § 76 zákoníku práce⁶⁸ stanoví náležitosti dohody o pracovní činnosti. Tento druh dohody se oproti dohodě o provedené práci více blíží klasickému pracovnímu poměru. Na rozdíl od dohody o provedení práce je u této dohody limitován rozsah práce rozdílným způsobem. Dohodu o pracovní činnosti mohou smluvní strany uzavřít i v tom případě, že rozsah práce přesáhne 300 hodin.

⁶⁶ § 73 a zákona č. 365/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další právní předpisy.

⁶⁷ Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Tisk č. 411 Společné česko – slovenské digitální parlamentní knihovny* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2010 - [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW<<http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=72679>>.

⁶⁸ § 76 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Nicméně ustanovení § 76 odst. 2 zákoníku práce stanoví omezení, že na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Toto omezení je ovšem významně oslabeno skutečností, že dle § 76 odst. 3 zákoníku práce se toto omezení vztahuje na celou dobu, na kterou byla smlouva uzavřena, nejdéle však na 52 týdnů. Smluvní strany tedy mohou dohodu uzavřít na delší časové období, např. na 52 týdnů. Zaměstnanec bude vykonávat práci pouze po dobu např. dvou měsíců (tedy cca. 9 týdnů). V období ve kterém zaměstnanec práci vykonávat není limitován hranicí poloviny týdenní pracovní doby, protože v celkovém průměru za 52 dní tuto hranici nepřekročí. Tato skutečnost je v praxi často využívána při smlouvách s brigádníky. Dohoda je uzavírána na delší časové období než období, ve kterém se plánuje, že brigádník bude svou práci skutečně vykonávat. Tato skutečnost pak umožní, že v období kdy brigádník vykonává v rozsahu celé týdenní pracovní doby. Nicméně při této praxi je správně nutné případ od případu posoudit, kdy se ještě jedná o využití zákonného postupu a kdy se již jedná o účelové obcházení zákona. Dle odborné literatury by byla problematičtější především ta situace, kdy zaměstnanec bude vykonávat práci pouze v počátku právního vztahu, po zbylou dobu pak bude právní vztah vzniklý dle dohody o pracovní činnosti sloužit pouze k tomu, aby došlo k vyrovnání zákonem stanoveného průměru.⁶⁹ Dle mého osobního názoru ovšem v praxi k tomuto spornému postupu velmi často dochází. Dle mých osobních zkušeností paradoxně i (nebo především) právě v případech, kdy je zaměstnavatelem veřejnoprávní subjekt nebo jeho příspěvková organizace. Naproti tomu není žádného sporu, že stanovenou pracovní dobou se rozumí doba stanovená zaměstnavatelem, u kterého je práce konána a to ve vztahu k jejímu druhu.⁷⁰ Pokud je tedy u zaměstnavatele stanovená nižší týdenní pracovní doba než 40 hodin, pak je se omezení pro výkon práce dle dohody o pracovní činnosti počítá právě z této nižší částky.

Dle ustanovení § 76 odst. 3 zákoníku práce musí být dohodě o pracovní činnosti uvedené sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Naproti tomu v dohodě o provedení práce je z těchto tří skutečností explicitně uvedená pouze doba na kterou se dohoda uzavírá. Nicméně dohoda o provedení práce je limitována maximálním rozsahem 300 hodin a aspoň rámcová

⁶⁹ CHLÁDKOVÁ, BUKOVJAN 2008 op. cit., s. 10.

⁷⁰ Tamtéž, s. 10.

specifikace samotné práce je pak nutná pro určitost dohody o provedení práce. Z tohoto důvodu není úprava dohody o pracovní činnosti v této části až tak odlišná od úpravy dohody o provedení práce.

Na rozdíl od dohody o provedení práce je v případě dohody o pracovní činnosti stanovena možnost výpovědi, a to dokonce i výpovědi bez udání důvodů. Dle ustanovení § 76 odst. 5 zákoníku práce⁷¹ je možné dohodu o pracovní činnosti vypovědět s 15denní výpovědní lhůtou, která začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníkovi. Zákon poměrně nadbytečně jako další možnost zrušení dohody uvádí dohodou smluvních stran. I kdyby tato možnost nebyla výslovně stanovena, tak takovou dohodu mohly smluvní strany samozřejmě uzavřít. Zajímavé je, že smluvní strany si mohou sice sjednat okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti, ale pouze pro důvody, kdy je možné zrušit pracovní poměr. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou uvedené v § 55 zákoníku práce (okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem) a v § 56 zákoníku práce (okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem)⁷². Mimo tyto stanovené důvody není možné dohodu o okamžitém zrušení dohody o pracovní činnosti sjednat. Smluvní strany tak například nemohou sjednat, že zaměstnavatel může v budoucnu jednostranně zrušit dohodu o pracovní činnosti, pokud nebude mít dostatek zakázek. Rovněž není přípustné sjednání možnosti jednostranného zrušení dohody o pracovní činnosti pro případ, že například zaměstnanec obdrží lepší pracovní nabídku.

V § 77 zákoníku práce jsou uvedena společná ustanovení jak pro dohodu o provedení práce, tak i pro dohodu o pracovní činnosti⁷³. Především je v daném ustanovení stanovena povinnost, že obě dvě dohody musí být uzavřené písemně. Zde se jedná o poměrně významnou změnu oproti původní úpravě nového zákoníku práce, protože až do 31. 12. 2010 platilo, že písemná forma byla vyžadována pouze u dohody o pracovní činnosti.⁷⁴ Odborná literatura v této souvislosti poukazovala na skutečnost, že praxe kdy bylo možné uzavřít dohodu o provedení práce i písemně byla ze strany kontrolních orgánů kritizována.⁷⁵ Konkrétně mělo být poukazováno na skutečnost, že zaměstnavatele často využívají odkaz na údajně ústně uzavřenou

⁷¹ § 76 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁷² § 55 a § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁷³ § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ § 76 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2010.

⁷⁵ CHLÁDKOVÁ, BUKOVJAN 2008 op. cit., s. 11.

dohodou o provedení práce v tom případě, že existuje podezření na nelegální zaměstnávání. Jak vyplývá z důvodové zprávy k zákonu č. 347/2010 Sb.⁷⁶⁷⁷, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí a kterým tak byl novelizován zákoník práce a zároveň byla stanovena písemná forma nejenom u dohod o pracovní činnosti, ale i u dohod o provedení práce, tak zavedení písemné formy u obou typů dohod mělo zabránit zneužívání institutu dohod o provedení práce. Dle citované důvodové zprávy zneužívání tohoto institutu probíhalo jednak tím, že docházelo k překračování zákonem stanoveného limitu, nebo tím, že docházelo k *zastírání výkonu nelegální práce* (“práce na černo”), *neboť při kontrolách nelegálního zaměstnávání nebylo zpravidla možno ověřit, na základě jakého právního vztahu k výkonu závislé práce dochází a po jak dlouhou dobu*. V této souvislosti důvodová zpráva přiznává, že zavedení povinné písemné formy i v případě dohod o provedení práce přinese (dle mého názoru již tak vysoké) zvýšení administrativy u zaměstnavatelů. Toto zvýšení by však mělo být vyrovnáno tím, že má dojít ke zkvalitnění kontrolní činnosti a s tím spojenému snížením rozsahu “práce na černo”. Rovněž dle důvodové zprávy měla tato změna vést ke zvýšení pozornosti účastníků při sjednávání obsahu dohod o provedení práce, posílení smluvní kázně a právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu. Důvodová zpráva správně poukázala na skutečnost, že i neplnění povinnosti písemné formy při dohodě o provedení práce, může být ze strany kontrolních orgánů dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce⁷⁸ postihnuto sankcí. Změna ve prospěch povinné písemné představuje omezení smluvní svobody ve prospěch provedení efektivnější kontroly. Každé takové omezení je do určité míry komplikované, protože vždy je možné najít další a další skulinku. Vždy tak přichází okamžik, kdy je nutné posoudit, zda je ještě vhodné další omezující úprava, nebo kdy věci dospěly k takovému stavu, že další omezení by již byla kontraproduktivní. V této souvislosti tak stojí za zamyšlení slova poslance Opálky (KSČM), která byla přednesena dne 2. 11. 2010 během projednání návrhu zákona, kterým došlo ke stanovení povinné

⁷⁶ Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

⁷⁷ Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí In *Tisk č. 155 Společné česko – slovenské digitální parlamentní knihovny* [online]. Praha : Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2010 - [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW <<http://www.psp.cz/ff/3b/ac/6a/08.htm#prilohy>>.

⁷⁸ Zákon č. 215/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.

písemné formy u dohod o provedení práce:⁷⁹ *Není nikde zakotveno, ba naopak, že se povede nějaká evidence o odpracované době a zavedou stropy na odměnu. Ono to totiž souvisí s tím, že se sepíše smlouva, a když přijde oblastní inspektorát práce nebo úřad práce na kontrolu, tak vlastně nezjistí, jestli včera pracoval tolik hodin, dneska tolik hodin, je to skryté, jestli ta prodloužená délka práce je nahrazována enormní hodinovou mzdou apod. Čili je to takové polovičaté řešení a těm, kteří to zneužívali, těm to vlastně zůstává.* Poslanec Opálky chtěl ve své řeči upozornit na možnost zneužívání dohod o provedení práce i v případě, že dojde ke stanovení povinné písemné formy. Nicméně zároveň je možné jeho řeč chápat i jako podnět k obecným úvahám do jaké míry je či není striktnější úprava pracovního práva efektivnější.

Dle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce⁸⁰ vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To ovšem neplatí, pokud je zákoně dále stanoveno něco jiného. Uvedené rovněž neplatí, pokud se jedná o skutečnosti výslovně uvedené v tomto ustanovení. Konkrétně se pak jedná o problematiku převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce z obou dohod 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. Ve veškeré problematice uvedené v předešlé větě tak nelze použít zákonnou úpravu pro výkon práce v pracovním poměru. Celý výčet těchto skutečností kdy nelze použít zákonnou úpravu pro výkon práce v pracovním poměru představuje další důvod oblíbenosti dohod u zaměstnavatelů.

Ve třetím odstavci § 77 zákoníku práce je stanovena možnost pro smluvní strany, aby si sjednali, že zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti má nárok na dovolenou. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn nárok na dovolenou přiznat i jednostranným právním aktem – tedy tím, že tento nárok stanoví ve svém vnitřním právním předpisu. V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tedy zaměstnanci obecně nevzniká nárok na dovolenou.

⁷⁹ Rozprava k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. In *Společná česko – slovenská digitální parlamentní knihovny* [online]. Praha : Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2010 - [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW <<http://www.psp.cz/eknih/2010ps/stenprot/008schuz/s008013.htm>>.

⁸⁰ § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Rozhodnutí, zda zaměstnanci při dohodě o pracovní činnosti náleží nárok na dovolenou je čistě na zaměstnavateli. V případě dohody o provedení práce dokonce není možné dovolenou poskytnout, a to ani v tom případě, že by s tím zaměstnavatel souhlasil.

Snad trochu nesystémově upravuje zákoník práce nárok na cestovní náhrady pro zaměstnance, kteří svou práci vykonávají na základě jedné z dohod. Daná úprava totiž není součástí obecné úpravy o dohodách, ale nachází se až v části sedmé zákoníku práce, která se týká náhrad poskytovaných zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce.

Dle ustanovení § 155 odst. 1 zákoníku práce⁸¹ je možné poskytnout cestovní náhrady zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Dle druhého odstavce § 155 zákoníku práce⁸² ovšem platí, že pokud má zaměstnanec dle dohody o provedení práce 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. V případě dohody o provedení práce tak za určitých okolností není nutné, aby byla splněna sjednání trvalého pracoviště. Za určitých okolností může být i pro zaměstnavatele zajímavé, aby vyplácel svému zaměstnanci cestovní náhrady. Zaměstnanec je totiž vnímá jako určitý druh příjmu, pro zaměstnavatele je naopak výhodné, že z tohoto druhu „příjmu“ zaměstnanec není povinen hradit státu odvody. Nicméně za jiných okolností mohou být tyto výhody negovány jinými případnými nevýhodami. Možnost volby tak lze z hlediska zaměstnavatele považovat za ideální. Jedná se tedy o další příklad výhodnosti dohod pro zaměstnavatele.

Je obecně známou skutečností, že zaměstnancům pracujícím na základě pracovního poměru přísluší za výkon jejich práce mzda, zaměstnancům pracujícím na základě pracovního poměru ve veřejné správě pak náleží plat. V případě odměn se již nerozlišuje, zda zaměstnavatel je subjekt veřejné správy či nikoliv. Zaměstnancům, kteří vykonávají práci na základě dohod, přísluší tzv. odměna z dohody. Definicí odměny z dohody podává § 109 odst. 6 zákoníku práce.⁸³

⁸¹ § 155 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁸² § 155 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁸³ § 109 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Odměnou z dohody se dle této definice rozumí peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Spolu s novým zákoníkem práce platí, že i odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podléhají příslušným ustanovením o minimální mzdě.⁸⁴ Definice minimální mzdy je podaná v ustanovení § 111 odst. 3 zákoníku práce⁸⁵. Minimální mzdou se tak rozumí nejnížší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení pak náleží mezi základní pracovněprávní vztahy nejenom právní vztahy jejich základem je pracovní poměr, ale i právní vztahy, které byly založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro přepočítání na dohody je pak důležité a praktické, že v druhém odstavci 2 § 111 zákoníku práce je stanovena nejenom základní měsíční sazba minimální mzdy, ale i základní sazba hodinové mzdy. Konkrétní výše minimální mzdy je pak vždy aktualizována nařízením vlády č. 567/2006 Sb., kterým jsou stanovené i některé další skutečnosti k provedení zákoníku práce⁸⁶. Ke dni 14. 8. 2012 tak činí výše minimální hodinové mzdy 48,10 Kč⁸⁷. Na dohody se ovšem již nevztahují nejnížší úrovně zaručené mzdy, které jsou rovněž uvedené v nařízení č. 567/2006 Sb.⁸⁸ Tyto tzv. nejnížší úrovně zaručené mzdy pak ještě navíc oproti minimální mzdě stanoví další minimální mzdové hranice, které jsou odstupňované dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Tyto práce jsou pak zařazené do 8 skupin. Tedy platí, že zaměstnanci, který vykonává práce zařazené příkladně do páté skupiny je zaměstnavatel povinen hradit nikoliv minimální mzdu, ale přinejmenším částku odpovídající nejnížší úrovni zaručené mzdy pro pátou skupinu, která je značně vyšší než obecná minimální mzda. Jak již bylo uvedeno tak nejnížší mzdové tarify se na zaměstnance, kteří vykonávají práci na základě dohod, nevztahují. Nicméně pro zaměstnavatele by měli přesto k těmto nejnížším mzdovým tarifům v některých případech přihlížet, protože dle § 110 odst. 1 zákoníku práce platí⁸⁹, že a stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty

⁸⁴ CHLÁDKOVÁ, BUKOVJAN 2008 op. cit., s. 8.

⁸⁵ § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁶ Nařízení § 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnížších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁷ § 2 Nařízení § 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnížších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve znění účinném ke dni 14. 8. 2012.

⁸⁸ CHLÁDKOVÁ, BUKOVJAN 2008 op. cit., s. 8.

⁸⁹ § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

přísluší všem zaměstnancům (tedy zaměstnancům vykonávající práci na základě pracovního poměru i zaměstnancům vykonávající práci na základě dohod) u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Z praktického hlediska mají v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr klíčové význam právní předpisy regulující zdravotní a sociální pojištění. Obecná popularita dohod o provedení práce spočívala ve skutečnosti, že dle předešlé právní úpravy nebylo nutné platit sociální a zdravotní pojištění. V případě dohody o pracovní činnosti ovšem došlo od 1. 1. 2012 k velké změně, protože za určitých okolností je nutné i z těchto dohod platit sociální a zdravotní pojištění. Ustanovení § 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění⁹⁰ uvádí subjekty, které jsou pro účely zákona o zdravotním pojištění považovány za zaměstnance. Dle citovaného ustanovení se za zaměstnance se považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky podle zákona upravujícího daně z příjmů, s níže uvedenými výjimkami. Do uvedené definice spadají i zaměstnanci vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tito zaměstnanci by tak byli z hlediska zdravotního pojištění ve stejném režimu jako zaměstnanci, kteří vykonávají práci na základě pracovního poměru. V uvedeném ustanovení jsou ovšem explicitně uvedené výjimky, tedy i osoby, které sice splňují uvedenou definici, ale přesto nejsou považovány za zaměstnance ve smyslu citovaného zákona. Ve znění zákona účinném do 31. 11. 2011 byly mezi takovými subjekty uvedené i osoby vykonávající práci na základě dohod o provedení práce.⁹¹ Z uvedeného tedy vyplývá, že až do 31. 12. 2011 měly osoby vykonávající práci na základě dohod o pracovní činnosti z hlediska zákona o veřejném zdravotním pojištění stejné postavení jako osoby vykonávající práci na základě pracovního poměru. Osob vykonávající práci na základě dohod o provedení práce nebyly považovány za zaměstnance ve smyslu zákona o zdravotním pojištění. S účinností od 1. 1. 2012 ovšem dle ustanovení § 5 zákona veřejném zdravotním pojištění platí, že osoba vykonávající práci na základě dohod o provedení práce není považována za zaměstnance ve smyslu zákona o zdravotním pojištění pouze tehdy, pokud nedosáhla příjmu ve výši částky, jež je podmínkou pro

⁹⁰ § 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ § 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů ve znění účinném do 31. 12. 2011.

účast takové osoby na nemocenském pojištění podle zákona upravujícího nemocenské pojištění.⁹²

Obdobné pak platí i pro pojistné na sociální zabezpečení. Jak vyplývá z definice uvedené v § 1 zákona 589/1992 Sb., zákona o pojistném na sociálním zabezpečení⁹³, zahrnuje pojistné na sociální zabezpečení problematiku pojistného na důchodové pojištění, pojistného na nemocenské pojištění, a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pro všechny tyto tři oblasti je souhrnně užíván pojem pojistné na sociální zabezpečení, či jen pojistné.

Dle ustanovení § 3 zákona o pojistném na sociálním zabezpečení jsou pojistné na sociální zabezpečení povinni platit zaměstnanci.⁹⁴ V odst. 1 písm. b) § 3 zákona o pojistném na sociálním zabezpečení jsou uvedeny osoby, které se považují za zaměstnance pro účely tohoto zákona. V citovaném ustanovení jsou mezi těmito osobami uvedeni i zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce. To ovšem neznamená, že všichni zaměstnanci činní na základě jedné z obou dohod by byli automaticky plátcí pojistného na sociální zabezpečení. Dle ustanovení § 3 odst. 3 zákona o pojistném na sociálním zabezpečení jsou totiž zaměstnanci poplatníky pojistného na důchodové pojištění, jde-li o zaměstnance, kteří jsou účastní důchodového pojištění podle předpisů o důchodovém pojištění a zároveň jsou účastní nemocenského pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění.

V ustanovení § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění je stanovena jako podmínka, aby se na osobu pracující na základě dohody o provedení práce vztahovala nemocenské pojištění, že této osobě musí být účtován zaúčtovatelný příjem v částce vyšší než 10.000 Kč.⁹⁵ Z hlediska optimalizace nákladů zůstává tedy pro zaměstnavatele i nadále výhodnější dohoda o provedení práce, ovšem pouze za předpokladu, že příjem zaměstnance z této dohody nepřesáhne částku 10.000 Kč. Dle § 7a odst. 3 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl

⁹² § 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů ve znění účinném od 31. 12. 2011.

⁹³ § 1 zákona č. 589/1992 S., o pojistném na sociální zabezpečení ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁴ § 3 zákona č. 589/1992 S., o pojistném na sociální zabezpečení ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁵ § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.

v kalendářním měsíci aspoň částky 10.000 Kč. Toto ustanovení má zabránit obcházení limitu 10.000 Kč tomu, aby zaměstnavatel za účelem obcházení zákona se svým zaměstnancem uzavřel více dohod o provedení práce a to takovým způsobem, že maximální výše odměny z jedné dohody by nepřesáhla částku 10.000 Kč, ve svém součtu by ovšem odměna zaměstnance z těchto dohod částku 10.000 Kč přesáhla.

Od 1. 1. 2012 pak došlo i k obdobným změnám v oblasti důchodového zabezpečení. Dle ustanovení § 5 odst. 1 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém zabezpečení ve znění účinném do 31. 12. 2011⁹⁶ byli účastni důchodového pojištění (při splnění dalších podmínek) zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti. Novelizací zákona o důchodovém pojištění, která byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další právní předpisy a nabyla účinnosti právě od 1. 1. 2012, byl tento okruh rozšířen i na zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce.⁹⁷ Pro účast na důchodovém pojištění ovšem dle § 8 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění⁹⁸ musí být zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce účastní na nemocenském pojištění. I v případě důchodového pojištění je tedy nutné, aby výše odměny překročila částku 10.000 Kč.

Tyto změny v právu sociálního zabezpečení se promítly do pracovněprávní úpravy i z hlediska povinnosti zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání. Až do 31. 12. 2011 tato povinnost pro zaměstnavatele pouze při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.⁹⁹ Nicméně v souvislosti s výše uvedenými změnami existuje od 1. 1. 2012 tato povinnost pro zaměstnavatele i v případě dohody o provedení práce.¹⁰⁰ Naproti tomu i nadále není možné, aby zaměstnavatel na základě dohody o provedení práce přidělit zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli v rámci tzv. agenturního zaměstnávání. Uvedené je i nadále možné, pokud zaměstnanec svou práci vykonává na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti.¹⁰¹

⁹⁶ § 5 odst. 1 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém zabezpečení ve znění účinném do 31. 12. 2011.

⁹⁷ Čl. VII. zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další právní předpisy.

⁹⁸ § 8 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém zabezpečení ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁹ § 313 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění do 31. 12. 2011

¹⁰⁰ § 313 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění do 1. 1. 2012

¹⁰¹ § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Je tedy zřejmé, že pro zaměstnavatele může nová úprava představovat z hlediska optimalizace nákladů jak zjednodušení, tak i komplikaci. Zaměstnavatel sice již není limitován 150 hodinami, protože tento limit byl zvýšen na 300 hodin. Naproti tomu existuje z hlediska optimalizace nákladů nový limit, a to maximální možná výše měsíční odměny 10.000 Kč. Tato změna tedy směřuje k upřednostnění využívání dohod o provedení práce pro delší časové období, oproti využití dohody pro kratší časové období, ale v intenzivním rozsahu.

Z výše uvedených skutečností tedy vyplývá zcela zřejmá výhodnost dohody o provedení práce oproti dohodě o pracovní činnosti, pokud výše měsíční odměny nepřesáhne částku 10.000 Kč. Nicméně vzhledem ke komplikovanosti a složitosti úpravy práva sociálního zabezpečení je nutné uvést, že jen pouze v typu dohody tato výhodnost nespočívá, respektive, že za určitých okolností není nutné platit odvody ani při dohodě o pracovní činnosti. Zákon o nemocenském pojištění totiž zná pojem tzv. zaměstnání malého rozsahu. Definice tohoto institutu je uvedena v § 7 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění¹⁰². Dle tohoto ustanovení se zaměstnáním malého rozsahu rozumí zaměstnání, v němž jsou splněny veškeré podmínky nutné pro účast na nemocenském pojištění, s výjimkou minimální sjednané odměny, která se nazývá jako rozhodný příjem. Pokud sjednaná odměna nedosahuje výši rozhodného příjmu, tak nevzniká účast na pojištění, ani povinnost platit odvody. Výše rozhodného příjmu činí dle ustanovení § 6 odst. 5 zákona o nemocenském pojištění 2.500 Kč¹⁰³. V uvedeném ustanovení jsou dále stanoveny podmínky pro případné zvýšení této částky. Z uvedených skutečností tedy vyplývá, že dle současné právní úpravy není z hlediska zatížení odvody rozdíl mezi dohodou o provedení práce, pokud výše měsíční odměny nedosáhne hranice 2.500 Kč anebo naopak, pokud přesáhne hranici 10.000 Kč. Pouze pokud je sjednaná měsíční odměna v hranici mezi od 2.500 Kč do 10.000 Kč tak je i nadále z hlediska zatížení výhodnější dohoda o provedení práce. V této souvislosti je pak vhodné poukázat na skutečnost, že pokud by zaměstnání nemělo trvat ani 15 dní, tak dle ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění platí¹⁰⁴, že rovněž není stanovena povinnost k úhradě pojištění a to ani v tom případě, že sjednaná odměna přesahuje rozhodný příjem.

¹⁰² § 7 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰³ § 6 odst. 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁴ § 6 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.

3.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a výkon jiné výdělečné činnosti

V kapitole věnované historii dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byly uvedeny nástroje, kterými mohla socialistická organizace zabránit tomu, aby pracovník činil pracovního úkony na základě dohody u jiné organizace. Je zcela zřejmé, že v systému tržní ekonomiky by byly některé tyto nástroje zcela mimo realitu. Současný zákoník práce tak tyto nástroje ani neobsahuje. Nicméně i nadále existují určitá omezení při výkonu práce na základě dohod u jiného zaměstnavatele. Tato omezení mají ovšem jiné cíle, než omezení v době socialismu, zároveň je jejich intenzita nesrovnatelně menší.

Silnější omezení platí pro zaměstnance ve veřejné správě, pro zaměstnance v soukromém sektoru jsou méně striktní. Dle ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.¹⁰⁵ Mezi tuto výdělečnou činnost samozřejmě náleží i činnost vykonávaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je zcela zřejmé, že toto ustanovení má chránit zaměstnavatele před posílením jeho konkurence. Na rozdíl od úpravy v dobách socialismu samozřejmě není cílem tohoto omezení ochrana zaměstnance před větším pracovním vytížením, jehož důsledky by v nižší pracovní výkonnosti pocítil i zaměstnavatel. V případě zaměstnanců v privátním sektoru je toto omezení vztaheno pouze k výkonu shodné výdělečné činnosti. V případě zaměstnanců ve veřejném sektoru hraje podstatnou roli skutečnost, že stále fakticky nenabyl účinnosti zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon¹⁰⁶. Vzhledem k účinnosti zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, tak nastává poněkud paradoxní situaci, že přísnější omezení ohledně výkonu jiné výdělečné činnosti jsou stanovena pro úředníky zaměstnané na krajích a obcích než pro úředníky zaměstnané např. na ministerstvech. Dle ustanovení § 16 odst. 4 zákona o úřednících územních samosprávných celků¹⁰⁷, může

¹⁰⁵ § 304 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰⁶ Zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁷ 16 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

úředník vykonávat jinou výdělečnou činnost jen s předchozím písemným souhlasem územního samosprávného celku, u něhož je zaměstnán. Pro úředníky, kteří nespadají do působnosti citovaného zákona, platí pouze omezení uvedené v § 303 odst. 2 písm. d) zákoníku práce¹⁰⁸, dle kterého jsou zaměstnanci veřejné správy povinni zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného. Do tohoto jednání lze za určitých okolností zařadit i výkon výdělečné činnosti na základě dohody, pokud by tím mělo dojít například ke zneužití informací. Nicméně je zjevné, že omezení je formulováno poměrně obecně, jeho výklad v konkrétní situaci pak může být značně rozdílný. Specifickou situací příslušníků ozbrojených složek se v této souvislosti nebude zabývat. Z mého hlediska se jedná o zcela specifickou část pracovního práva. Souhrnem lze tedy uvést, že současná úprava pracovního práva stanoví stejné podmínky jak pro povolení další výdělečné činnosti konané na základě dohody, tak i pro povolení další výdělečné činnosti konané na základě vedlejšího pracovního poměru. Z tohoto hlediska tak není rozdíl mezi pracovním poměrem, dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce.

3.2 Povinnost absolvovat lékařskou prohlídku i v případě zaměstnání osob na základě dohody o provedení práce

Jak již bylo uvedeno ve výše uvedené podkapitole, tak od počátku roku 2012 ztratila dohoda o provedení práce částečně na své přitažlivosti pro zaměstnavatele tím, že byl stanoven měsíční limit odměny, do jejíž výše lze využít výhody z hlediska placení odvodů. Další částečná „ztráta na přitažlivosti“ měla následovat již vzápětí. Dne 1. 4. 2012 totiž nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 o specifických zdravotních službách. Tento zákon byl sice schválen již 6. 11. 2011, ale dle mých osobních skutečností představovala pro řadu zaměstnavatelů nabytí jeho účinnost velmi nepříjemnou novinku. Dle ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) citovaného zákona¹⁰⁹ se totiž osoba ucházející se o zaměstnání považuje za zdravotně nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu

¹⁰⁸ § 303 odst. 2 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁹ § 59 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách ve znění k 1. 4. 2012.

nepodrobí vstupní lékařské prohlídce. Právě ono nenápadné sousloví „nebo obdobného vztahu“ znamená, že za zdravotně nezpůsobilou se považuje i osoba bez lékařské prohlídky, která má vykonávat práci „pouze“ na základě dohody o provedení práce. Dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce¹¹⁰ nesmí zaměstnavatel připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti. V případě, že by zaměstnavatel tuto povinnost porušil, dopustil by se správního deliktu ve smyslu ustanovení § 30 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.¹¹¹ Dle § 30 odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce lze uložit pokutu za takové porušení zákona až do výše 2.000.000 Kč. Jak zavedení nového limitu 10.000 Kč, tak i vznik povinnosti lékařské prohlídky dle mého názoru zvýší snahu zaměstnavatelů řešit co možná nejvíce úkolů mimo režim pracovněprávních vztahů. Z tohoto důvodu je dle mého názoru nutné vyjasnění hranice mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a dohodami na dle občanského či obchodního zákoníku.

3.3 Vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vůči dohodám uzavřeným dle občanského zákoníku

Jak již bylo výše uvedeno, tak dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se svým charakterem blíží dohodám uzavřeným dle občanského zákoníku. Dohody o pracích mimo pracovní poměr představují pro zaměstnavatele flexibilnější způsob zadání práce. Výhody oproti pracovnímu poměru mohou pro zaměstnavatele spočívat nejenom ve finanční výhodnosti (otázka odvodů), ale i v právě ve větší flexibilitě. Z těchto důvodů je pak nutné velmi přesně definovat hranici, kdy je možné uzavřít dohodu a kdy se možný vzájemný právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem řešit pouze na základě pracovního poměru. Nicméně i přes tu skutečnost, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují pro obě strany ve srovnání s pracovním poměrem méně regulovaný právní vztah, tak se stále jedná o právní vztah, který je podřazen pod kogentní úpravu pracovního práva. Pro zaměstnavatele je tak klíčové i přesné rozlišení mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr smlouvou uzavřenou dle občanského práva. Je zcela zřejmé, že v případě smlouvy dle občanského zákoníku se jedná o právní vztah, který

¹¹⁰ § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

¹¹¹ § 30 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

je pro zadávající subjekt ještě více flexibilní než jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato problematika úzce souvisí s tzv. Švarcsystémem, tedy systémem kdy pro zaměstnavatele vykonávají běžné činnosti osoby, které formálně nemají právní postavení zaměstnanců, ale vystupují jako samostatní podnikatelé. Problematika „Švarcsystému“ je všeobecně dobře známá a patří k oblíbeným tématům, které jsou v současnosti často diskutovány v médiích. Je tedy velmi důležité rozlišit, kdy se jedná o nedovolené obcházení zákona (tedy o „Švarcsystém“) a kdy je skutečně možné zadat provedení práce dle občanskoprávní smlouvy. V praxi se vyskytují případy, kdy je smlouva výslovně označena jako smlouva uzavřená dle občanského zákoníku. To, že určitá smlouva je některým způsobem označená ještě není pro výsledek posouzení stěžejní. Může se totiž jednat o tzv. disimulovaný právní akt, kterým má být zastřen jiný právní úkon. Samotná disimulace není sama o sobě protiprávní. Z tohoto důvodu je nutné posoudit platnost právního úkonu samostatně. Tedy platí, že pokud má-li disimulovaný právní úkon veškeré náležitosti, tak je třeba jej posoudit jako platný právní úkon. I dle soudní judikatury¹¹² totiž sama okolnost jak je právní úkon (a to i právní úkon dvojstranný) označen není pro jeho posouzení rozhodující. Skutečně rozhodujícím je obsah projevu vůle, tedy zjištění co bylo skutečně projevováno. Smlouva tak může být označena jako např. smlouva o dílo uzavřená dle občanského zákoníku. Pokud ovšem tato smlouva nevykazuje veškeré náležitosti smlouvy pro dílo, tak jak ji stanoví občanský zákoník, může se jednat o disimulovaný právní akt. Z výše uvedené vyplývá, že ani v tomto případě nemusí být smlouva neplatná. Pokud totiž bude smlouva splňovat např. náležitosti dohody o provedení práce, lze ji posoudit (a to v rozporu s jejím označením) právě jako platnou dohodu o provedení práce. V tomto případě je tak dohoda platná, zaměstnavatel se ovšem nevyhnul omezujícím ustanovením pracovního práva, protože smluvní vztah bude podřazen pod zákoník práce.

Komentář k občanskému zákoníku¹¹³ podává následující vymezení smlouvy o dílo oproti pracovněprávním smlouvám. Vymezení se týká nejenom pracovních smluv, ale i dohod o provedení práce mimo pracovní poměr, protože i ony náleží k pracovněprávním smlouvám. *Pracovněprávní smlouvy (pracovní smlouva a*

¹¹² Viz. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 9. 2009, sp. zn. 33 Cdo 1525/2007.

¹¹³ ŠVESTKA, Jiří et al. *Občanský zákoník: komentář. II, § 460-880*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2008. S. 1223-2293. ISBN 978-80-7400-004-1.S. 1641.

dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr) se od smlouvy o dílo liší především tím, že jejich předmětem není výsledek pracovní činnosti, ale výkon práce; pracovníci nevykonávají práci na své nebezpečí...zaměstnanec má právo, aby mu byly zaměstnavatelem vytvořeny přiměřené pracovní podmínky (poskytnut materiál, nářadí a ochranné pracovní pomůcky apod.)“ zaměstnavatel je oprávněn v rámci pracovní náplně dávat zaměstnanci pokyny a kontrolovat jeho pracovní výkon.

Obecně lze zjednodušeně uvést, že pokud má být předmětem smlouvy dosažení výsledku pracovní činnosti, tak tato skutečnost napovídá, že se jedná o smlouvu o dílo dle občanského zákoníku. Pokud ovšem je předmětem smlouvy výkon soustavné práce, tak tato skutečnost napovídá, že se jedná o pracovně právní vztah.¹¹⁴

3.4 Některá soudní rozhodnutí ohledně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Uvedení a odkázání na konkrétní soudní rozhodnutí má dle mého názoru pro předmět této práce značný význam. Tento význam spočívá nejenom ke konkretizaci právního výkladu příslušných právních předpisů, ale díky uvedeným soudním rozhodnutím, která vlastně představují „příklady ze života“ lze lépe pochopit i poněkud abstraktní text právní normy. Tato druhá funkce analýzy soudních rozhodnutí je tak klíčová především pro neprávnický, z tohoto důvodu ji i ve své práci přikládám velkou důležitost.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009 se zabýval možností soudního uplatnění neplatnosti zrušení dohody o pracovní činnosti.¹¹⁵ Žalovaný doručil žalobci výpověď z pracovního poměru. Dle názoru žalobce byla tato výpověď podaná a doručená protiprávně. Z tohoto důvodu podal žalobce proti žalovanému žalobu, ve které se domáhal určení neplatnosti výpovědi. Okresní soud v Litoměřicích žalobu zamítl. Proti rozhodnutí Okresního soudu v Litoměřicích podal žalobce odvolání ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem. Rovněž odvolací soud potvrdil rozsudek soudu první instance. Odvolací soud se tak ztotožnil s právním názorem, že výpověď byla podána v souladu s právem. Odvolací soud

¹¹⁴ Viz. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 9. 2009, sp. zn. 33 Cdo 1525/2007.

¹¹⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009.

nicméně uvedl poměrně zajímavou (a dle mého názoru i spornou) argumentaci, když poukázal na skutečnost, že dle zákoníku práce se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr „vztahují všechna ustanovení zákoníku práce aplikující se na pracovní poměr, mimo ustanovení (uvedená v § 77 odst. 1), u nichž to zákoník práce výslovně vyloučil.“ Dle § 72 zákoníku práce může zaměstnanec u soudu uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí a to ve lhůtě do 2 měsíců, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit. Jak již bylo výše uvedeno, tak v ustanovení § 77 odst. 2 písm. b) je výslovně uvedeno, že úprava týkající se skončení pracovního poměru se nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z uvedeného ustanovení odvolací soud dovodil, že na určení neplatnosti výpovědi tak neexistuje naléhavý právní zájem přímo ze zákona. Jako podpůrný argument uvedl odvolací soud tu skutečnost, že ustanovení § 72 zákoníku práce představuje ochranné ustanovení. Na aplikaci tohoto ustanovení není důvod, protože účel dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není v zakládání stabilních vztahů, ale jsou naopak určeny k uspokojení flexibilní potřeby práce. Proti rozhodnutí odvolací soudu podal žalobce dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky (dále též „dovolací soud“). Ze strany dovolacího soudu byl uplatněn odlišný výklad, než jaký podal odvolací soud. Dovolací soud sice konstatoval, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují specifické právní vztahy, které mají oproti pracovnímu poměru vlastní volnější právní úpravu. Dovolací soud ve své ve svém rozhodnutí zmínil obecně známou skutečnost, že větší flexibilita dohod se projevuje i v tom, že účastníci právního vztahu si mohou sjednat způsob jeho zrušení právního vztahu dohodou, přičemž dokonce není v tomto případě jejich smluvní volnost omezena. Nicméně ve vztahu k ukončení právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se tato volnější úprava uplatní pouze ohledně procesu podání výpovědi, nikoliv ohledně procesu uplatnění práv z neoprávněné výpovědi. Procesní uplatnění neplatnosti o zrušení výpovědi však mohou jak zaměstnavatel tak i zaměstnanec uskutečnit postupem stanoveným v § 72 zákoníku práce. Souhrnně lze tedy uvést, že dle dovolacího soudu se může zaměstnanec bránit proti neoprávněné výpovědi z uzavřené dohody stejným procesním způsobem jako v případě neoprávněné výpovědi z pracovního poměru.

Zcela klíčové je dle mého názoru již výše zmíněné rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 11. 2010 sp. zn. 6 Ads 48-2009¹¹⁶, kterým bylo potvrzeno kvantitativní rozlišování mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce.¹¹⁷ V daném rozhodnutí bylo rovněž vysloveno několik stěžejních tezí k problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, z tohoto důvodu je dle mého názoru vhodné se jím blíže zabývat. Žalobkyně byla obchodní společnost, pro kterou vykonával činnost její zaměstnanec na základě dohody o provedení práce. Pražská správa sociálního zabezpečení ovšem tuto dohodu posoudila jako dohodu o provedení práce. V případě dohody o provedení pracovní činnosti existovala na rozdíl od dohody o provedení práce povinnost hradit sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Z tohoto důvodu vydala Pražská správa sociálního zabezpečení platební výměr. Proti rozhodnutí správy sociálního zabezpečení se žalobce bránil žalobou podanou k Městskému soudu v Praze. V daném právním sporu je tedy klíčové rozlišení mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Pokud by žalobce prokázal, že jeho zaměstnanec vykonával činnost na základě dohody o provedení práce, tak by nebyl povinen platit odvody. Dohoda byla uzavřena ještě v době účinnosti předešlého zákoníku práce. Městský soud žalobu zamítnul, dal tedy za pravdu správě sociálního zabezpečení. Dle názoru obou těchto subjektů má být v případě dohody o provedení práce pracovní úkon vymezen individuálně, nikoliv druhově. Ve své podstatě se nesmí jednat o dlouhodobou opakovanou činnost stejného charakteru, ale o jednorázově vymezený pracovní úkon. Dle tohoto názoru tak existuje nejenom kvantitativní vymezení mezi oběma dohodami, které se vztahuje na omezení počet hodin dle dohody o provedení práce, ale i nadále platí vymezení kvalitativní, které vychází z povahy pracovního úkolu. Šestý senát Nejvyššího správního soudu, který se žalobou zabýval, naproti tomu zastával opačný právní názor, dle kterého je po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 188/1988 jediným kritériem pro rozlišení obou dohod kritérium kvantitativní. Kritérium kvalitativní pak není pro rozlišení relevantní. Je zajímavé, že názor šestého senátu byl v rozporu s právními názory, které vyjádřil Nejvyšší správní soud ve svých předešlých rozsudcích. Z tohoto důvodu šestý senát předstoupil danou věc rozšířenému senátu Nejvyššího

¹¹⁶ Viz rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 16. 11. 2010, sp. zn. 6 Ads 48/2009.

¹¹⁷ K problematice vývoje rozlišování mezi oběma dohodami viz. kapitola č. 2

správního soudu. Rozšířený senát tak musel k dané problematice zaujmout podrobné stanovisko, tak aby se dostatečným způsobem vyrovnal s dosavadní nejednotností právních názorů. Právě pro toto rozšířené a detailní stanovisko je tento rozsudek tak zajímavý. Nejvyšší správní soud ve svém detailním rozboru poukázal na skutečnost, že jeho dosavadní právní názor ohledně rozlišení obou dohod byl shrnut rozsudkem ze dne 27. 5. 2044, s.j. 2 Ads 48/2003 – 85 takto: *„Předmětem dohody o provedení práce je tedy vždy určitý ucelený pracovní úkol, který je specifikován konkrétním výsledkem. Práce, kterou se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonat, musí být určena individuálně, nikoli druhově. Může být povahy jako manuální, tak intelektuální, její výkon ale musí směřovat ke konkrétnímu výsledku, předem kvalitativně i kvantitativně vymezenému.* Obdobný způsobem měl postupovat Nejvyšší správní soud i ve svém jiném předešlém rozsudku (rozsudek ze dne 8. 11. 2006, č.j. 3 Ads 67/2005), kde svůj právní názor vyjádřil tímto způsobem: *Práce sjednaná formou dohody o provedení práce je tedy (i po novelách zákoníku práce, provedených zákonem č. 188/1988 Sb. a zákonem č. 3/1991 Sb.) určena svým výsledkem, tj. cílovým stavem, jehož má být provedením pracovního úkolu dosaženo. Na splnění úkolu je vázána i odměna [odměna je splatná pro dokončení a odevzdání práce“ (§ 236 zákoníku práce)], a je proto nerozhodné, kolik hodin k jeho docílení pracovník ve skutečnosti potřebuje, nepřekročí – li stanovenou hranici 100 hodin v kalendářním roce. Forma hodinové odměny proto není tomuto druhu práce konané mimo pracovní poměr adekvátní.* Nejvyšší správní soud se ovšem tímto klíčovým usnesením od své dosavadní rozhodovací praxe odchýlil. Mezi jeho klíčové argumenty patřil především odkaz na záměr historického zákonodárce. V této souvislosti tak detailně poukázal na důvodovou zprávu k zákonu č. 188/1988 Sb., kterým došlo k novelizaci zákoníku práce¹¹⁸ Dle daného usnesení prošla dohoda o provedení práce vývojem od konceptu pracovního úkolu jako individuálně určeného úkolu. Právě období po 1. 1. 1989 představuje další stupeň vývoje. V dohodě o provedení práce již není nutné vymezit úkol individuálně, ale je možné jej i typovou charakteristikou sjednané činnosti. Nicméně v tomto období, do kterého spadá i posuzovaný případ, je stále ještě nutné vymezit dobu ve které má být pracovní úkon učiněn, tj. dobu kdy má být činnost prováděna. Další argumentace pak odkazovala na zásadu smluvní volnosti, která s určitými specifickými omezeními

¹¹⁸ K dané problematice viz. blíže kapitola č. 2.

platí i v pracovním právu. Smluvní strany si měly dle rozšířeného senátu zvolit dohodu o provedení práce nejspíše s ohledem na daňové a pojistné aspekty takového smluvního ujednání. V této souvislosti byl rozšířeným senátem konstatován argument opřený o liberální myšlenky a zásadu smluvní volnosti: *Smysl a účelem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tedy není nutit zaměstnance a zaměstnavatele v situaci, kdy mají možnost volby mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti uzavírat jen tu z nich, která zakládá účast zaměstnance na veřejnoprávním sociálním pojištění, připouští-li zákonná úprava, že jeden z těchto typů (dohoda o provedení práce) účast na pojištění nezakládá.* S odkazem na jazykový výklad příslušných ustanovení zákoníku práce je dle rozšířené senátu možná i ta výkladová alternativ, *že za předpokladu, že z dohody o provedení práce je patrné, na jaký časový úsek je sjednána, je jediným dalším relevantním kritériem pro odlišení dohod o provedení práce od dohod o pracovní činnosti předpokládáný časový rozsah práce a že naopak takovým kritériem není výlučně jednorázová povaha činnosti, kterou lze vykonávat na základě dohody o provedení práce. ...předmětem dohody o provedení práce podle § 236 zákoníku práce ve znění po novelizaci provedené zákonem č. 188/1988 Sb. mohl být nejenom jednorázový, individuálně definovaný pracovní úkon, ale za předpokladu že z dohody bylo patrné na jaký časový úsek byla uzavřena, i pracovní úkol spočívající v opakované a určitými charakteristickými rysy specifikované činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, samozřejmě v obou případech, za podmínky, že předpokládáný rozsah práce (pracovního úkolu) nebyl vyšší než 100 hodin.*

3.5 Kontrolní činnosti inspektorátů práce

V případě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutné zmínit i roli oblastních inspektorátů práce (dále též „inspektorát“), které jsou dle ustanovení § 5 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce¹¹⁹ oprávněné k výkonu kontrol a rozhodování o přestupcích a správních deliktech. Část čtvrtá zákona o inspekci práce je věnovaná přestupkům a správním deliktům právnických osob. Pro téma této práce jsou stěžejní ustanovení § 12 a § 25 citované zákona, která definují přestupky (§ 12)

¹¹⁹ § 5 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších přepisů.

a správní delikty (§ 25)¹²⁰ na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jak je obecně známo, tak přestupku se může zaměstnavatel doplnit pokud je fyzickou osobou, naproti tomu správního deliktu se může dopustit tehdy, pokud je osobou právnickou. Přestupku nebo správního deliktu se zaměstnavatel může dopustit tím, že buď poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo tím, že neuzavře písemně dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. V první případě může inspektorát udělit pokutu až do výše 300.000 Kč, v druhém případě až do výše 10.000.000 Kč. Zákon ohledně výše pokuty nerozlišuje mezi zaměstnavatelem, který je fyzickou osobou a zaměstnavatelem, který je právnickou osobou. Lze shrnout, že pro případ neuzavření dohody v písemné formě zákon stanoví možnost značných sankcí. Této skutečnosti by si měli být všichni zaměstnavatelé vědomí.

¹²⁰ § 12 a § 25 citovaného zákona.

4 Úvahy de lege ferenda

Úvahami de lege ferenda se obecně chápou takové úvahy, které se zabývají představami o právu, jaké by v budoucnu mělo být¹²¹. Ve vztahu k předmětu této práce se tak jedná o úvahy nad případnou změnou úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k mému zaměstnání personalistky jsou tyto úvahy nutně zabarvené dosavadními zkušenostmi. Asi tedy není možné, aby se jednalo z mé strany o zcela objektivní, nezkreslené úvahy. Nicméně tento můj subjektivní pohled může být z určitého úhlu pohledu i výhodou, protože přináší jeden z možných pohledů na danou problematiku.

V rámci své úvahy si dovolím trochu kacířskou myšlenku, zda je vůbec nutná existence dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dokonce již v odborné publikaci vydané v roce 1978¹²² je doslovně uvedeno: *Především upozorňujeme na to, že institut dohody o pracovní činnosti je zvláštností československého práva, a to i v kontextu ostatních právních řádů socialistických zemí. V právních řádech ostatních socialistických zemí se totiž s institutem dohody o pracovní činnosti nesetkáváme.* Pokud tedy dohoda o pracovní činnosti představuje určité specifikum česko (slovenské) právní úpravy, tak dohoda o provedení práce zase až příliš připomíná dohodu uzavřenou dle občanského zákoníku. Dalším podstatným faktorem pro úvahy o vhodné úpravě je vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, který stále více směřuje k tomu, že se stírají rozdíly pracovněprávních vztahů založených dohodami od pracovněprávních vztahů, které jsou založené na pracovním poměru. Jak již bylo výše uvedené, tak průvodně mohl zaměstnanec dle dohody o provedení práce vykonávat dohodnutou práci i za pomoci svých rodinných příslušníků. Naproti tomu dle původní úpravy mohl zaměstnanec vykonávat práci i na jiném místě než pracovišti zaměstnavatele, či používat vlastních pracovních nástrojů pouze o pracích konaných na základě dohod. V současnosti již zaměstnanec může i za uvedených podmínek vykonávat práci i v rámci pracovního poměru.¹²³ V této práci je rovněž

¹²¹ MADAR 1999 op. cit., s. 266.

¹²² Straka, Julius, ed. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v kulturních organizacích resortu ministerstva kultury ČSR*. 1. vyd. Praha : St. knihovna ČSR – Sektor výzkumu a met. knihovnictví, 1978, 57 s. S. 8.

¹²³ K tomu viz Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu? In sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo

uveden vývoj, který vede k té skutečnosti, že se stále více relativizuje výhodnost dohod z hlediska nákladů.

Nicméně i přes tyto skutečnosti mají dle mého názoru dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v českém právním řádu svůj nezastupitelný význam, jako důkaz pro mé tvrzení pak lze uvést především četnost jejich uzavírání v praxi, která je obecně známá. Nicméně v této souvislosti se zcela logicky nastává otázka, zda výhody, pro které jsou dohody uzavírány, by nebylo možné získat i takovou úpravou pracovního práva, která by v určitých situacích umožňovala větší pružnost i v případě pracovního poměru. Je možné uvést názor JUDr. Stránského, který poukazuje na skutečnost, že situaci by bylo vhodné řešit spíše pomocí zavedení větší smluvní volnosti i v případě pracovního poměru ¹²⁴: *Zakonzervování tohoto v mezinárodním srovnání zvláštního právního prostředí, které umožňuje, aby byla závislá práce vykonávána nejen ve standardním pracovním poměru, ale i v jiných pracovněprávních závazkových vztazích, lze podle všeho přičítat vysoké frekvenci uzavírání těchto vztahů a s ní související poptávce po existenci pracovněprávního vztahu, jehož právní úprava připouští oproti pracovnímu poměru širší uplatnění možnosti smluvní svobody. Tato poptávka je zejména ve vztahu k výkonu krátkodobých, nárazových či jinak doplňkových prací pochopitelná, nicméně je otázkou, zde je i v současné době vhodné ji uspokojovat prostřednictvím zastaralé úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Moderním trendům pracovního práva, stejně jako principu rovného zacházení by spíše odpovídalo, pokud by dostatečný prostor pro uplatnění smluvní volnosti, vyhovující i potřebám krátkodobého pracovního vztahu, otvíral sám pracovní poměr jako základní a výchozí forma výkonu závislé práce.* Tyto myšlenky pronesl JUDr. Stránský v rámci svého příspěvku k vědecké konferenci věnované pracovnímu právu. Dle mého názoru je velmi zajímavý celý jeho příspěvek, protože v něm podal celou řadu úvah nad budoucností dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jeho základní myšlenka je ve skutečnosti, že rozsah uzavíraných dohod představuje důkaz o vysoké poptávce po větší smluvní volnosti a menší formálnosti. Z tohoto důvodu mají být dohody uzavírané. Dle JUDr. Stránského mají být v praxi žádané tyto skutečnosti, které v českém právním řádu splňují právě dohody: pružná a jednoduchá pravidla pro ukončení pracovněprávních vztahů, možnost výkonu práce

¹²⁴ K tomu viz Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu? In sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo

bez předem daného rozvrhu směn a nižší náklady při platbách pojistného. Otázka odvodů dle mého názoru patří spíše k problematice daňové politiky v širším slova smyslu. Tato problematika tak dle mého názoru dává z hlediska právně filozofického relativně nejméně argumentů pro zachování dohod, protože stát vždy dokáže najít nové a další způsoby zdanění. Těžko lze předpokládat, že právě dohoda o provedení práce by měla být sama o sobě zárukou brzy státní politiky vedoucí k navyšování nákladů zaměstnavatelů. Naproti tomu lze bez veškerých pochybností konstatovat, že státní politiku snížení nákladů zaměstnavatelům je možné efektivně uskutečnit i bez ohledu na existenci dohod, například tím, že by došlo ke snížení odvodů u řádného pracovního poměru, případně by se tyto odvody neplatily např. při souběžném či krátkodobém pracovním poměru.

Na druhou stranu se domnívám, že daleko větší argumenty pro zachování dohod představují další dva uvedené důvody. Tyto dva důvody jsou totiž čistě pracovněprávního charakteru. Osobně úplně nesouhlasím s důvody, které JUDr. Stránský uvádí pro zrušení dohod a provedení takové úpravy pracovního poměru, aby bylo možné dohody nahradit. Jeho argumentace je logická, nicméně čistě pro mě jako člověka z praxe jsou velmi děsivé různé komplikace, které by tak radikální změnu doprovázely. Vydání nového zákoníku práce je dle mého názoru dostatečně odstrašující příklad. Každá taková radikální změna právní úpravy ponechává po určitou dobu nejasnosti, jak bude nová úprava vykládána soudy. V praxi je tak nutné absolvovat školení nejenom k samotné nové úpravě, ale později i další školení ohledu aktuálního výkladu právní úpravy soudem. Je tedy zcela zřejmé, že každá taková změna je pro zaměstnavatele časově a finančně velmi náročná. Pro každého personalistu představuje každá další změna právní úpravy poměrně traumatizující narušení dosavadních vědomostí a praktických zkušeností, které je pouze částečně narovnáno možností si udělat výlet na další školení. Předchozí věta je myšlena samozřejmě s určitou nadsázkou, nicméně různé spory o výklad klíčových zásad nového zákoníku práce se k takto nadnesené představě celkem úspěšně přiblížily. Jako člověk z praxe bez právního vzdělání, nicméně s dlouhodobou zkušeností v aplikaci části odvětví pracovního práva již nemám téměř žádnou důvěru, že takto radikální právní změna by byla provedená rychle a bezbolestně. Z tohoto důvodu se tedy přikláním k ponechání dosavadní právní úpravy, byť jsem si vědoma skutečnosti, že z právně filozofického a formalistického hlediska se nejedná o úpravu ideální. Dosavadní úprava sice není ani dle mého názoru dokonalá, nicméně (být

s určitými nedostatky) svoji úlohu plní dobře. V praxi vidím její potenciál především při různých studentských brigádách, kdy má současná úprava svou nezastupitelnou úlohu. Zde pak vidím i její velkou důležitost, protože ulehčení zaměstnávání studentů v rámci krátkodobých brigád má dle mého názoru svoji velkou společenskou důležitost. Společnost by dle mého názoru měla mít co možná největší, aby co možná nejvíce mladých lidí již v průběhu svého studia získalo určité pracovní zkušenosti a návyky.

6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ LITERATURY

Knižní publikace:

- 1) BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. vyd. Praha : C.H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-807-1796-725.
- 2) BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2010. 1123 s. ISBN 978-807-4003-172.
- 3) FIALA, Josef. *Občanské právo hmotné*. 3. vyd. Brno : Doplněk, 2002. 433 s. ISBN 80-723-9111-9.
- 4) KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo*. 2. vyd. Praha : Panorama, 1988. 444 s.
- 5) KOTTNAUER, Antonín a ŠTALMACH, Petr. *Lexikon - pracovní právo*. 2. vyd. Ostrava : Sagit, 2001. 484 s. ISBN 80-7208-238-8.
- 6) MADAR, Zdeněk. *Slovník českého práva / A-O*. 1. vyd. Praha : Linde, 1995. 716 s. ISBN 80-85647-62-1.
- 7) MADAR, Zdeněk et al. *Slovník českého práva. II. díl, P-Z*. 1. Vyd. Praha: Linde, 1995. s. 719-1390. ISBN 80-85647-62-1.
- 8) MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. vyd. Praha : Leges, 2010. 640 s. ISBN 978-80-87212-39-4.
- 9) STRAKA, Julius, ed. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v kulturních organizacích resortu ministerstva kultury ČSR*. 1. vyd. Praha : St. knihovna ČSR-Sektor výzkumu a met. knihovnictví, 1978. 57 s.
- 10) ŠVESTKA, Jiří et al. *Občanský zákoník: komentář. II, § 460-880*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2008. s. 1223- 2293. ISBN 978-80-7400-004-1.

Články v odborných časopisech:

- CHLÁDKOVÁ, Alena., BUKOVJAN, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha : Práce 2008, č. 3. ISSN 0032-6208. S. 8.

Elektronické zdroje:

- Důvodová zpráva k zákonu č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce. In *Tisk č. 100, část č. 9 Společné česko – slovenské digitální parlamentní knihovny* [online]. Praha: Federální shromáždění Československé socialistické republiky 1986 - 1990 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW<http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0100_08.htm>
- Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. In *Tisk č. 155 Společné česko – slovenské digitální parlamentní knihovny* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2010 - [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW<<http://www.psp.cz/ff/3b/ac/6a/08.htm#prilohy>>.
- Rozprava k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. In *Společná česko – slovenská digitální parlamentní knihovny* [online]. Praha : Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2010 - [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW <<http://www.psp.cz/eknih/2010ps/stenprot/008schuz/s008013.htm>>.
- Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Tisk č. 411 Společné česko – slovenské digitální parlamentní knihovny* [online]. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2010 - [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW<<http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=72679>>.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma flexibilní formy zaměstnávání* [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2010 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Stransky.html>>.

Právní předpisy:

- Císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.
- Zákon č. 589/1992 S., o pojistném na sociální zabezpečení ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
- Zákon č. 182/1993 Sb., o ústavním soudu ve znění pozdějších předpisů.
- Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém zabezpečení ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon ve znění pozdějších předpisů.
- Zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.
- Zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení § 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.
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další právní předpisy.
- Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách ve znění pozdějších předpisů.

Nálezy Ústavního soudu České republiky:

- Nález Ústavního soudu České republiky č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanoveních zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Soudní judikatura – rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky:

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 9. 2009, sp. zn. 33 Cdo 1525/2007.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4423/2011.

Soudní judikatura – rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky:

- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 8. 11. 2006, sp. zn. 3 Ads 67/2005.
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 16. 11. 2010, sp. zn. 6 Ads 48/2009.