

20. 11. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K platnosti ústně sjednané dohody o mimořádné odměně za práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce

Pracovněprávní vztah lze v souladu se zákoníkem práce založit nejen pracovní smlouvou, ale běžně a z nejrůznějších důvodů rovněž dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, mezi které se řadí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Cílem tohoto článku je seznámit čtenáře s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) sp. zn. 21 Cdo 4008/2018 ze dne 23. června 2020, v němž se Nejvyšší soud zabýval dohodou o mimořádné odměně za práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce, resp. formou takového ujednání.

Skutkový stav

Žalovaný vykonával pro žalobce několik let práci na základě dohod o provedení práce. Nad rámec těchto dohod došlo mezi oběma stranami k ústnímu sjednání dohody o mimořádné odměně, na jejímž základě bylo žalovanému vyplaceno 200.000,- Kč.

Žaloba a rozhodnutí soudů nižších instancí

Žalobce se prostřednictvím žaloby domáhal, aby byla žalovanému uložena povinnost zaplatit mu 200.000,- Kč spolu s úrokem z prodlení. Podanou žalobu odůvodnil tím, že žalovanému poskytl půjčku ve výši 200.000,- Kč a ten doposud žalobci vypůjčenou částku navzdory upomínkám nevrátil.

Okresní soud v Novém Jičíně nárok žalobce zamítl s tím, že bylo prokázáno uzavření dohody o mimořádné odměně za práci a rovněž vyplacení sjednané částky.

Rozsudek soudu prvního stupně potvrdil k odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě. Odvolací soud se ztotožnil se skutkovými zjištěními Okresního soudu v Novém Jičíně, neboť podle jeho názoru tato zjištění přes námitky žalobce zcela odpovídají obsahu provedených důkazů. Žalobce se žalobou na vrácení půjčky nemohl být úspěšný, jestliže „v řízení neprokázal, že by smlouva o půjčce byla uzavřena, pouze převzetí částky 200.000,- Kč ještě neznamená, že byla uzavřena smlouva o půjčce“. Žalovaný tak dle odvolacího soudu prokázal, že předmětnou částku 200.000,- Kč obdržel od žalobce na základě ústní dohody o mimořádné odměně za práci, kterou žalovaný jako fyzická osoba pro žalobce v roce 2012 vykonal.

Řízení před Nejvyšším soudem

Proti rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě podal žalobce dovolání, ve kterém namítal nesprávné posouzení otázky platnosti ústní dohody o mimořádné odměně za práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce. Dle názoru žalobce je třeba dohodu o odměně za práci, případně dodatek k dohodě o provedení práce, podle ustanovení § 77 odst. 1 zákoníku práce sjednat písemně.

Nejvyšší soud shledal dovolání přípustným, neboť otázka hmotného práva, **zda dohoda o mimořádné odměně za práci vykonávanou na základě dohod o provedení práce, uzavřená mezi účastníky ústní formou, je platným ujednáním**, dosud nebyla v rozhodování dovolacího

soudu vyřešena. Dále Nejvyšší soud dovodil, že vzhledem k tomu, kdy byla dohoda o mimořádné odměně uzavřena, je nutno projednávanou věc i v současné době posuzovat podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. července 2013, a subsidiárně též podle zákona č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. prosince 2013 (tedy podle „starého“ občanského zákoníku).

Zákoník práce v ustanovení § 75 stanoví jen minimální právní úpravu dohody o provedení práce, a to, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce a že zaměstnavatel musí uzavřít se zaměstnancem dohodu o provedení práce na dobu určitou (to i v případě uzavření na dobu delší než jeden kalendářní rok). **Dle Nejvyššího soudu kromě těchto esenciálních náležitostí, které dohoda podle zákona musí obsahovat, nemá-li být pro rozpor se zákonem neplatná (srov. § 39 „starého“ občanského zákoníku), jsou další náležitosti přenechány dohodě účastníků.**

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se v souladu s ustanovením § 138 zákoníku práce sjednávají v dohodě o provedení práce. Nejvyšší soud je toho názoru, že řečené ustanovení neklade důraz na to, kde (v jakém typu smlouvy) má být odměna dohodnuta, nýbrž stanoví, že odměna musí být sjednána vzájemným konsensem zaměstnance a zaměstnavatele. **Zároveň je podle Nejvyššího soudu z povahy věci zřejmé, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu vyšší než smlouvenou, a to kupříkladu na základě dohody o mimořádné odměně. Kdyby měl být správný opačný názor, že odměnu z dohody o provedení práce lze sjednat jedině a výlučně ve vlastní dohodě o provedení práce, pak by došlo k popření povahy institutu dohody o provedení práce - její flexibility a větší smluvní volnosti ve srovnání s pracovním poměrem založeným pracovní smlouvou. Přijetím požadavku, aby odměna byla sjednána výlučně v dohodě o provedení práce jako smluvním typem, by tak v konečném důsledku došlo k založení další esenciální náležitosti dohody o provedení práce.**

K ujednání o odměně z dohody o provedení práce zákon pouze stanoví, že odměna z dohody nesmí být stanovena (určena) jednostranným úkonem, nesmí být nižší než minimální mzda a její výše musí respektovat zásadu stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. **Další podmínky zákon nestanoví a ponechává ujednání o odměně na smluvních stranách; písemná forma ale předepsána není.** Zákon tím umožňuje zaměstnavateli i zaměstnanci účastnit se na výkonu závislé práce za volnějších podmínek, než je tomu v pracovním poměru. **Nejvyšší soud tedy na základě výše uvedeného uzavřel, že mezi účastníky ústně uzavřená dohoda o mimořádné odměně ve výši 200.000,- Kč za práci vykonanou žalovaným pro žalobce v roce 2012 na základě dohody o provedení práce je platným právním ujednáním.**

Navzdory výše uvedenému shledal Nejvyšší soud dovolání důvodným pro procesní pochybení soudu prvního stupně, neboť v řízení před soudem prvního stupně rozhodoval samosoudce, ačkoliv měl rozhodovat senát. Proto dovolací soud zrušil rozhodnutí soudů nižších instancí a věc vrátil Okresnímu soudu v Novém Jičíně k dalšímu řízení.

Závěr

Nejvyšší soud tedy ve svém rozhodnutí dovodil, že ústní dohoda o mimořádné odměně za práci vykonávanou na základě dohod o provedení práce je platným právním ujednáním, a ačkoliv byl předmětný spor posuzován optikou „staré“ právní úpravy (účinné v době posuzované věci), názory vyjádřené Nejvyšším soudem je možno aplikovat rovněž na aktuálně platnou a účinnou právní úpravu.



Tomáš Novák,
student

Weinhold Legal

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)