

28. 6. 2013

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

Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k otázce, za jakých podmínek mohou být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřeny vedle pracovní smlouvy i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nejvyšší soud ČR vydal dne 11. června 2013 rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1573/2012, ve kterém vyslovil názor, že jediným omezením pro vznik dalšího základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je podmínka, že práce, kterou má zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu vykonávat, je jiného druhu než práce vykonávaná v původním pracovním poměru. Účelem této právní úpravy je zamezit obcházení ustanovení zákoníku práce o pracovní době, době odpočinku a práci přesčas, k němuž by při výkonu práce stejného druhu v dalším pracovněprávním vztahu mohlo docházet. Zároveň se vyjádřil k právní otázce, co se rozumí „prací jiného druhu“.



Shrnutí situace

V posuzovaném případě zaměstnanec/žalobce vykonával u zaměstnavatele/žalovaného na základě pracovního poměru práci řidiče na rozvoz zboží a dále na základě smlouvy o pracovní činnosti výběr peněz od zákazníků za dodané/rozvezené zboží. Žalobce se domáhal určení neplatnosti smlouvy o vedlejší pracovní činnosti.

Důvod pro určení neplatnosti smlouvy o vedlejší pracovní činnosti na výběr peněz od zákazníků za dodané zboží spatřoval v tom, že výkon jeho práce v pracovním poměru se s tzv. „vedlejší“ činností časově prolínají. Žalobce byl toho názoru, že žalovaný touto smlouvou zakrýval přesčasovou práci.

Soud prvního stupně a odvolací soud

Soud prvního stupně žalobě vyhověl s odůvodněním, že práce konaná žalobcem v „hlavním“ pracovním poměru se „prolínala“ s jeho vedlejší pracovní činností a že doba odpracovaná žalobcem při vedlejší pracovní činnosti nebyla žalovaným evidována. Soud dále dospěl k závěru, že od listopadu 2007 do května 2009 v souvislosti s touto „vedlejší pracovní činností“ žalobce pro žalovaného odpracoval celkem 1430,75 přesčasových hodin, za které mu nebylo poskytnuto pracovní volno, a tudíž mu přísluší mzda a příspěvek za práci přesčas ve výši 136.292,- Kč.

Žalovaný s tímto výrokem soudu nesouhlasil a podal odvolání.

Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Přisvědčil, že dohoda o vedlejší pracovní činnosti uzavřená mezi účastníky je neplatná, protože obchází zákon[1] a protože dohodu o vedlejší pracovní činnosti „nelze platně sjednat na práce, které jsou součástí pracovní náplně kryté pracovní smlouvou“. Činnosti spočívající ve vybírání peněz při rozvozu zboží lze jen stěží oddělovat od pracovních povinností řidiče, tedy osoby, která předmětné zboží (za dodavatele) dodá.

Nejvyšší soud

Žalovaný se s názorem odvolacího soudu neztotožnil a namítal, že uvedená dohoda neobchází zákon a nebyla sjednána na práce, které jsou součástí pracovní náplně kryté pracovní smlouvou. Obsahem práce, který vyplýval z dohody o vedlejší pracovní činnosti, nebylo jen samotné převzetí peněz, ale též vyúčtování ceny zákazníkovi, přepočítání peněz, vystavení potvrzení o převzetí ceny zboží, uložení převzaté částky, její opatrování po dobu převozu a následné vyúčtování v pokladně žalovaného. Tyto činnosti žalobce vykonával nad rámec práce sjednané dle pracovní smlouvy.

Nejvyšší soud ČR však s názorem odvolacího soudu souhlasil a dovolání zamítl. Vzhledem k tomu, že právní otázka, za jakých podmínek může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena vedle pracovní smlouvy i dohoda o pracovní činnosti, zatím nebyla dovolacím soudem vyřešena, vyjádřil se Nejvyšší soud ČR k této otázce následovně:

- Zaměstnanec může vykonávat práci pro zaměstnavatele nejen v jednom, ale i v dalším pracovním poměru (dalších pracovních poměrech).
- Vedle práce v pracovním poměru může zaměstnanec u téhož zaměstnavatele konat práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Práva a povinnosti vyplývající z těchto paralelních pracovních vztahů se posuzují samostatně. Zákoník práce neomezuje rozsah dalšího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele; rozsah dalších pracovních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr omezuje pouze časový limitem (od 1.1. 2012 300 hodin v kalendářním roce u DPP) a ustanovením, že na základě DPČ není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.
- Jediným omezením pro vznik dalšího základního pracovního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je podmínka, že práce, kterou má zaměstnanec v dalším pracovním poměru vykonávat, je **jiného druhu než práce vykonávaná v původním pracovním poměru**. Účelem této právní úpravy je zamezit obcházení ustanovení zákoníku práce o pracovní době, době odpočinku a práci přesčas, k němuž by při výkonu práce stejného druhu v dalším pracovním poměru mohlo docházet.
- O **práci jiného druhu**, kterou může zaměstnanec konat v dalším pracovním poměru, se jedná tehdy, jestliže

· povaha činností charakterizujících práci, kterou má zaměstnanec vykonávat v dalším pracovním poměru, je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovním poměru, a

· pracovní činnosti v dalším pracovním poměru nepředstavují jen doplnění pracovní náplně zaměstnance vyplývající z druhu práce sjednaného v původním pracovním poměru o činnosti, které (i) bezprostředně souvisejí s výkonem práce zaměstnance v původním pracovním poměru, které (ii) jsou výkonem této práce podmíněny a (iii) které mají být konány v době stanovené pro původní pracovní poměr, i když samy o sobě nespádají do druhu práce zaměstnance sjednaného v tomto pracovním poměru.

Za těchto podmínek může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem vedle pracovní smlouvy i dohodu o pracovní činnosti, jestliže na základě této dohody bude zaměstnanec vykonávat práci v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

V posuzovaném případě měl žalobce na základě dohody o pracovní činnosti „provádět výběr peněz při rozvozu zboží“. Přestože povaha činností spojených s výběrem peněžní hotovosti za zboží od zákazníků je nepochybně odlišná od povahy činností charakterizujících práci řidiče při rozvozu zboží, představovaly činnosti související s výběrem peněz za zboží jen doplnění pracovní náplně žalobce vyplývající z druhu práce řidiče při rozvozu zboží. Za tohoto stavu nebyla práce žalobce spočívající ve výběru peněz při rozvozu zboží prací jiného druhu než práce řidiče při rozvozu zboží. Na základě těchto skutečností dohoda o pracovní činnosti uzavřená mezi žalobcem a žalovaným odporuje zákonu, a je proto neplatná.

Závěr

Toto rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR má pro praxi zásadní význam, a to zejména v době, kdy jsou zaměstnavatelům nabízeny některými konzultantskými společnostmi projekty za účelem ušetření mzdových prostředků. V těchto projektech je zaměstnavatelům doporučováno, aby ze stávajících pracovních náplní zaměstnanců „oddělili“ část činností (odlišně je druhově vymezili) a na ně sjednali další pracovní právní vztah, ideálně DPP s maximální měsíční odměnou 10.000,- Kč (tedy odměnou, která nepodléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění). O částku odpovídající odměně by pak následně snížili dosavadní mzdu zaměstnance.

Skutečnost, že tyto praktiky jsou v rozporu se zákoníkem práce, byla zřejmá. Nyní však i Nejvyšší soud ČR potvrdil, co je pod „prací jiného druhu“ myšleno.

Zaměstnavatelům lze rozhodně doporučit, aby práce v jednotlivých pracovních vztazích oddělili nejen v právní (práce nesmí být stejně druhově vymezeny), ale i v personální a administrativní rovině. Podle našeho názoru by se oddělení těchto prací mělo rovněž týkat pracovního místa zaměstnance, řízení a přidělování pracovních úkolů, pracovních cest, odměňování, poskytování pracovního volna v rámci překážek v práci, dovolené i evidence pracovní doby. Lze jednoznačně doporučit, aby práce v druhém vztahu začínala nejdříve po skončení práce / před zahájením práce v prvním vztahu v daný pracovní den tak, aby bylo vždy možné určit, ve kterém vztahu v daný okamžik zaměstnanec práci vykonává.

Nezbývá než doufat, že se toto rozhodnutí rozšíří co nejrychleji mezi veřejnost, tak aby se zaměstnavatelé zbytečně nedopouštěli obcházení zákona.



JUDr. Nataša Randlová,
partner, advokátka

Michaela Prokopová,
právní asistent

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 239 017 574
e-mail: office@randls.com



[1] § 114 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2009 (dále jen „zákoník práce“)

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)