30. 4. 2014

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

Úplata jako důsledek výkonu závislé práce

V současné době je právní úprava závislé práce vymezena tak, že závislá práce musí být mj. vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu. Jde o vymezení důsledků výkonu závislé práce, nikoli o její definiční znaky. V následujícím textu bude krátce pojednáno o vztahu úplaty a naplnění definičních znaků závislé práce v kontextu výkonu nelegální práce.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen„ zákoník práce“), se závislou prací rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Jde o právní úpravu účinnou od 1. 1. 2012, kdy předchozí znění zákoníku práce účinné do 31. 12. 2011 vymezovalo závislou práci jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jde o osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

S účinností ke dni 1. 1. 2012 došlo k ,,rozdělení“ § 2 zákoníku práce týkající se závislé práce na ustanovení pojednávající o definičních znacích závislé práce a na ustanovení pojednávající o důsledcích, které jsou s výkonem závislé práce spojeny. Nejvýznamnější změnou je vymezení mzdy, platu nebo odměny (dále jen „úplata“) nikoli jako definičního znaku závislé práce, jak tomu bylo do 31. 12. 2011, ale jako hlavního důsledku výkonu závislé práce, resp. podle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce, jako podmínka výkonu závislé práce. Tato zásadní změna se následně promítla zejména do činnosti inspektorátu práce v boji proti tzv. švarcsystému. Nelze opomenout rovněž i novelu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a to zejména novelu ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) tohoto zákona, kdy od 1. 1. 2012 došlo ke stanovení minimální výše sankce pro zaměstnavatele za umožnění výkonu nelegální práce, a to ve výši 250.000,-Kč. Definice nelegální práce je uvedena v ustanovení § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti, který nelegální práci definuje jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Podle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. kterým se mění zákoník práce, je změna definice znaků závislé práce odůvodněna tak, že dosavadní legální definice závislé práce neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Hlavním důvodem je však spíše snaha v boji proti nelegálnímu zaměstnávání, o čemž svědčí absence úplaty jako definičního znaku závislé práce a zpřísnění sankcí za umožnění výkonu nelegální práce.

Do konce roku 2011 při kontrole zaměstnavatele bylo na kontrolujícím orgánu, aby v případě podezření z výkonu nelegální práce bylo prokázáno naplnění všech znaků závislé práce, včetně prokázání, resp. minimálně odůvodněný předpoklad, že práce byla vykonána za úplatu. Pokud by ze strany kontrolujícího orgánu, což byl tehdy úřad práce, nebyla takováto okolnost dostatečně prokázána, nemohlo se jednat o výkon nelegální práce, neboť chyběl jeden z jejich základních charakterizujících znaků – úplata. V tomto směru se již vyjádřil i Nejvyšší správní soud, a to například v rozhodnutí č.j. 4 Ads 175/2011-73 nebo v rozhodnutí č.j. 4 Ads 175/2011-92, pojednávající o podmínce vzniku dohody o provedení práce v závislosti na charakteru odměny, podle kterého zákon vylučuje, aby závislá práce v pracovněprávním vztahu byla konána bez úplaty,

respektive, že pracovněprávní vztah bez úplaty nemůže vzniknout a závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu. Nesčetněkrát docházelo k situaci, kdy v případě kontroly ze strany úřadu práce nebyla prokázána úplata, neboť většinou byla částka vyplacena tzv. ,,na ruku“ a při shodném tvrzení zaměstnavatele a zaměstnance bylo více než obtížné prokázat výkon nelegální práce, na což reagoval zákonodárce výše uvedenými změnami.

Od 1. 1. 2012, kdy nabyly účinnosti změny provedené výše uvedeným zákonem č. 365/2011 Sb. a kdy přešla nemalá část kontrolní činnosti na inspektorát práce, došlo rovněž ke změně v postupu inspekce práce ve vztahu k výkonu nelegální práce. Kontrolní orgán již nadále nezkoumal, zda-li činnost byla vykonávána za úplatu a soustředil se toliko na naplnění znaků uvedených v § 2 odst. 1 zákoníku práce, tedy na prokázání vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, osobním výkonu práce jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce pojednávající o určení místa a času výkonu práce a zejména výkonu práce za úplatu, byla ponechána zcela stranou, neboť nešlo o definiční znaky závislé práce. Větší volnost kontrolujících osob se promítla i do množství kontrol, kdy v roce 2012 bylo učiněno 30 258 kontrol se zaměřením na nelegální výkon práce a bylo uděleno 1153 pokut v celkové výši 156,305.500,- Kč, což je několikanásobně více než v předchozích letech.

Jak je uvedeno výše, kontrolní orgány se ve své činnosti vůbec nezaměřovaly na úplatu jako důsledek výkonu závislé činnosti a případná argumentace, že prováděná činnost nebyla činěna za úplatu, nebyla nikterak relevantní a nebylo k ní přihlíženo, neboť nešlo o znak závislé práce. Přítrž tomuto pojímání úplaty učinilo rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 – 37, kterým byly definovány znaky závislé práce. V projednávané věci byla zaměstnanci uložena pokuta za výkon nelegální práce, jež měla spočívat v obsluhování zákazníků, kasírování peněz a vydávání zboží, to vše bez uzavřeného pracovněprávního vztahu. Stěžovatelka namítala, že pro svoji neteř hlídala prodejnu v době, kdy ona byla na obědě, neboť kontrola byla provedena v čase od 11:30 hod. do 12:30 hod., a rovněž, že šlo o výjimečnou bezúplatnou výpomoc v rámci rodinných vztahů. Oblastní inspektorát práce k uvedeným tvrzením nepřihlédl a konstatoval, že bezúplatnost již není definičním znakem závislé práce. Podanému opravnému prostředku nebylo ze strany Státního úřadu inspekce práce vyhověno a stěžovatelka se tak musela obrátit s žalobou ke Krajskému soudu v Brně. Krajský soud v Brně částečně přisvědčil argumentaci stěžovatelky o úplatnosti jako podstatném znaku závislé práce, nicméně s ohledem na uzavřenou dohodu o provedení práce[1], která potvrzovala předchozí výkon nelegální práce, žalobu zamítl.

Nejvyšší správní soud shledal pochybení u předchozích řízení u inspektorátu práce a rovněž shledal pochybení Krajského soudu v Brně.[2] K samotné úplatnosti jako definičnímu znaku či podmínce výkonu závislé práce se vyjádřil tak, že *závislá práce musí být vykládána tak, aby obsáhla veškeré formy zastřených pracovních vztahů, stejně jako práci vykonávanou bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku“ nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy. Zároveň však nesmí tento pojem zcela ztratit obrysy, aby správní orgány nezaměňovaly závislou práci s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním nebo s upřímnou mezilidskou výpomocí, ať již v podobě úsluhy blízkému člověku či nezištné laskavosti*. Jedním z definičních znaků závislé práce je její výkon ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Podle Nejvyššího správního soudu je potřeba se zabývat tím, z jakého důvodu vykonává jedna osoba určitou činnost pro osobu druhou, resp. co je motivem jejího počínání. **Pokud správní orgán neprokáže pobírání či příslib odměny, ani jinou skutečnost, která by zavdávala důvod se domnívat, že byla u jedné osoby dána osobní závislost na druhé, pak se o závislou práci jednat nebude, neboť zde chybí znak spočívající ve vztahu podřízenosti a nadřízenosti.** Rovněž správní orgán nesmí rezignovat na prokazování dalších znaků závislé práce, jako je například soustavnost vykonávané práce, ačkoli se toto prokázání může jevit jako značně obtížné.[3] Závěrem Nejvyšší správní soud poukázal na to, že i v dřívější době byla běžná výpomoc druhé osoby, tehdy nazvaná a definovaná v §

384 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 1991, jako občanská výpomoc, popř. výpomoc v rámci rodinného závodu podle ustanovení § 700 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, kdy pracovní vztahy v rámci rodinného závodu jdou zcela mimo rámec zákoníku práce.

Závěrem Nejvyšší správní soud konstatoval, že společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech nyní definičních znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Odměna, přísně vzato, nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli či nikoli.

Závěr

Citované rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sice nepovažuje úplatu za definiční znak závislé práce, ale spíše má jít o určité vodítko ve vztahu k prokázání nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance jako jednomu ze znaku závislé práce. Nelze se totiž při určování závislé práce a výkonu nelegální práce soustředit pouze na definiční znaky uvedené v § 2 odst. 1 zákoníku práce, ale je třeba je zkoumat v širším slova smyslu. Je zapotřebí zaobírat se i motivem, proč je určitá činnost vykonávána, zda-li jde pouze o přátelskou či rodinnou výpomoc, nebo naopak o výkon nelegální práce. V budoucnu by se tak kontrolní orgány měly zaměřit i na prokazování úplatnosti vykonávané činnosti ve vztahu k podřízenosti zaměstnance na zaměstnavateli a ne tento důsledek zcela ignorovat z důvodu absence úplatnosti mezi definičními znaky závislé práce, a to zejména za situace, kdy v průběhu řízení vyvstanou důvodné pochybnosti o vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

Mgr. Adam Valíček,
advokátní koncipient

---
[1] Dohoda o provedení práce byla uzavřena následně po provedené kontrole ze dne 3. 4. 2012 z důvodu výzvy oblastního inspektorátu práce ke zjednání nápravy. Oblastní inspektorát práce v průběhu řízení zaujal stanovisko, že uzavřená Dohoda potvrzuje výkon nelegální práce. Stěžovatelka naproti tomu brojila, že Dohoda byla uzavřena na popud oblastního inspektorátu práce z důvodu zamezení udělení další pokuty.
[2] Krajský soud měl pochybit zejména jinou právní kvalifikací oproti předchozímu řízení u správního orgánu a dále novým právním posouzením věci, když jeho postupem byla stěžovatelce odňata možnost obrany a navržení nových důkazů.
[3] Stěžovatelka namítala ojedinělost výpomoci své neteři a nikoli soustavnou činnost. Výjimečnost měla spočívat v hlídání prodejny z důvodu rodinné výpomoci a nikoli z důvodu existence vztahu

nadřízenosti a podřízenosti.

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?