11. 3. 2011

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

Vymezení pracovního úkolu u dohody o provedení práce

Na rozdíl od jednoho rozhodnutí Nejvyššího správního soudu (dále i jen „NSS“) – zde čtenáři jistě tuší, že narážíme na problematiku tzv. souběhu pracovněprávního poměru a funkce člena statutárního orgánu[1] – se jiné rozhodnutí téhož soudu, vydané v listopadu 2010, nesetkalo s takovým ohlasem, který by si podle autora tohoto příspěvku zasloužilo. Máme na mysli usnesení NSS ze dne 16.11.2010, č. j. 6 Ads 48/2009-87, kterým rozšířený senát NSS zaujal stanovisko k otázce, co může být předmětem dohody o provedení práce podle § 236 zákoníku práce, účinného do 31.12.2006[2] (dále i jen „starý zákoník práce“). Posledně uvedené rozhodnutí je o to zajímavější, že v jeho odůvodnění se NSS vyjadřuje i k předmětu dohody o provedení práce podle nyní účinného zákoníku práce[3] (dále i jen „nový zákoník práce“).

Rödl & Partner

V projednávané věci se jednalo, stručně řečeno, o to, že orgány správy sociálního zabezpečení a následně i Městský soud v Praze požadovaly, aby pracovní úkol, který je předmětem dohody o provedení práce, splňoval kritérium nejen kvantitativní, tedy nepřesahoval 100 hodin ročně[4], ale rovněž kritérium kvalitativní spočívající v tom, že sjednaný pracovní úkol musí být jednorázově vymezen a nesmí se jednat o dlouhodobou, opakovanou činnost téhož charakteru.

Šestý senát NSS dospěl odchylně od předchozí rozhodovací praxe NSS[5] k závěru, že § 236 starého zákoníku práce po novele provedené zákonem č. 188/1988 Sb. již kritérium kvalitativní, jak je vymezeno výše, nezná a jediným kritériem pro vymezení pracovní úkolu je pouze kritérium kvantitativní. Šestý senát NSS tak byl povinen věc předložit rozšířenému senátu NSS[6].

Rozšířený senát NSS provedl podrobný rozbor právní úpravy dohody o provedení práce podle starého zákoníku práce. Dospěl k závěru, že *„pracovním úkolem může nepochybně být činnost definovaná výsledkem, například natření plotu, vysbírání brambor na určeném poli, stejně tak dobře však jím může být činnost definovaná povahou činnosti a jejím věcným, geografický, časovým či jiným obdobným vymezení (natírání plotů v areálu výrobního závodu XY, sbírání brambor na určeném poli po dobu tří dnů vždy osm hodin denně)*“[7]. NSS uvádí, že zákonodárce ve starém zákoníku práce akcentoval kritérium kvantitativní, tedy časový rozsah práce konané podle dohody o provedení práce, a že ze zákona nijak nevyplývá, že by mělo být naplněno současně i kritérium další, kvalitativní. NSS se opřel rovněž o důvodovou zprávu k novele starého zákoníku práce publikované pod číslem 188/1988 Sb., v níž se konstatuje, že kvalitativní rozlišování mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti *„je naprosto nespolehlivé*“; rovněž z toho NSS dovodil, že intencí zákonodárce bylo zavést jediné rozlišovací kritérium mezi oběma dohodami, a to kritérium kvantitativní.

NSS nepřehlédl ani to, že zaměstnavatel a zaměstnanec volí dohodu o provedení práce často právě proto, že její uzavření je výhodné z hlediska daňového a pojistného. NSS k tomu uvádí, že je na vůli stran, zda zvolí z uvedených dohod takovou, která *„zaměstnanci přinese i benefit spočívající v účasti na veřejnoprávním sociálním pojištění, avšak zároveň s tím spojenou povinnost zaměstnance a zaměstnavatele platit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (což zvýší celkové mzdové náklady zaměstnavatele a pravděpodobně povede k tomu, že zaměstnanec obdrží adekvátně menší odměnu)*“, tedy zvolí dohodu o pracovní činnosti, či zda sjednají dohodu o provedení práce, která *„zaměstnanci neposkytne benefit spočívající v účasti na pojištění, avšak poskytne mu oproti tomu větší odměnu při jinak stejných mzdových nákladech zaměstnavatele*“[8].

NSS uzavírá tak, že nelze zaměstnance a zaměstnavatele v situaci, kdy mají možnost volby mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, nutit 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[9].

Ve výroku usnesení NSS svůj závěr formuloval tak, že předmětem dohody o provedení práce podle starého zákoníku práce *„mohl být nejen jednorázový, individuálně definovaný pracovní úkol, 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 předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu) nebyl vyšší než 100 hodin*“.

Význam komentovaného usnesení NSS pro současnou praxi spočívá zejména v tom, že NSS se vyjadřuje i k úpravě dohody o provedení práce podle nového zákoníku práce. Podle NSS nový zákoník práce již zcela opustil koncepci pracovního úkolu a *„jediným omezujícím kritériem je rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce zavírá a který nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce*“[10].

Zmíněné rozhodnutí rozšířeného senátu NSS tak dává zaměstnavateli a zaměstnanci větší volnost při konstrukci svého pracovněprávního vztahu. Nezbývá uvést, že jde bohužel spíše o výjimku při tendenci jinak pohříchu veskrze opačné. V této souvislosti lze ostatně poukázat i na programové prohlášení vlády Petra Nečase ze dne 04.08.2010[11], kde vláda deklaruje svůj záměr zvýšit maximální rozsah *„zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin*“ ovšem *„při současném posílení kontroly, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu*“. Vyjdeme-li ze závěru NSS o absenci kvalitativního kritéria, lze zřejmě očekávat, že vláda navrhne, aby do nového zákoníku práce bylo kvalitativní kritérium ohledně pracovního úkolu, který je předmětem dohody o provedení práce, výslovně doplněno.

Mgr. Václav Vlk,
advokát/Associate Partner

Rödl & Partner, v.o.s.

Platnéřská 2
110 00 Praha 1
Česká Republika

Tel.: +420 236 163 111
Fax: +420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz

---
[1] Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 09.12.2010, č. j. 3 Ads 119/2010-58, dostupný na www.nsoud.cz.
[2] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[3] Srov. § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[4] Nyní se podle § 75 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. jedná o 150 hodin ročně.
[5] Srov. rozsudek NSS ze dne 27.05.2004, č. j. 2 Ads 48/2003-85, a rozsudek NSS ze dne 08.11.2006, č. j. 3 Ads 67/2005-71.
[6] Srov. § 17 odst. 1 soudního řádu správního.
[7] Takto pod bodem 10 komentovaného usnesení.
[8] Takto pod bodem 21 komentovaného usnesení.
[9] Srov. pod bodem 22 komentovaného usnesení.
[10] Současně NSS připomíná pravidlo obsažené v § 75 věta druhá nového zákoníku práce, podle něhož se do limitu 150 hodin započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.
[11] Dostupné na www.vlada.cz.

© 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?