

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 pracovního 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, geografickým, časovým či jiným obdobným vymezením (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 nepřehlédli 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. Nezbyvá 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.](#)

Platněřská 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:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)