



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

DOHODA O ODMĚNĚ U DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. června 2020, sp. zn. 21 Cdo 4008/2018

(dostupný na www.nsoud.cz)

Podle § 138 zák. práce výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Jedná se o obligatorní, kogentní a tradiční ustanovení zákoníku práce, které reflektuje povahu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyznačujících se větší flexibilitou a smluvní volností než pracovní poměr. **Nejedná se zde o stanovení formální povinnosti dohodnout odměnu jedině v dohodě o provedení práce, nýbrž o vyjádření specifické formy odměňování závislé práce odlišné od mzdy nebo platu** podle § 109 až § 137 zák. práce (s výjimkou podle § 111 zák. práce), **kdy výše odměny nesmí být stanovena (určena) jednostranně, kupř. mzdovým (platovým) výměrem, nýbrž musí být sjednána jediné dohodou účastníků, která není závislá ani na obsahu vnitřního mzdového nebo platového předpisu.** Jedná se o smluvní odměnu za vykonanou práci, kterou nelze stanovit (určit) jednostranně, nýbrž výhradně jen smluvním ujednáním účastníků. Řečeno jinak – § 138 zák. práce [po zrušení § 363 odst. 2 zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012 (srov. čl. I zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony)] **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. Z povahy věci je však zřejmé, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu vyšší než smlouvenou, např. mu poskytnout mimořádnou odměnu.**

(...)

Je mimo pochybnost, že dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně (§ 77 odst. 1 část věty před středníkem zák. práce).

(...)

Uvedené závěry však nelze vztáhnout na ujednání o odměně z dohody o provedení práce jako takové. Je tomu tak proto, že tímto ujednáním nevzniká ani se nemění základní pracovněprávní vztah. Jde o další ujednání, které není esenciální náležitostí dohody o provedení práce a její nezbytnou součástí a které ob stojí i samostatně kupříkladu – jako je tomu v posuzované věci – jako dodatek k původní dohodě o odměně. K ujednání o odměně se 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. Za tohoto stavu je tedy odůvodněn závěr, 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.

Komentář

V komentovaném rozsudku se Nejvyšší soud zabýval výkladem § 138 zákoníku práce, který uvádí, že odměna z dohody a podmínky jejího poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Konkrétně se v dané věci jednalo o případ, kdy zaměstnanec převzal od zaměstnavatele částku ve výši 200 000 Kč s tím, že mezi stranami bylo následně sporné, o jakou částku se jedná. Zaměstnavatel tvrdil, že šlo o půjčku, kterou mu byl zaměstnanec povinen vrátit. Zaměstnanec tvrdil, že se jednalo o ústně dohodnutou mimořádnou odměnu z dohody o provedení práce. Soudy nakonec přisvědčily tvrzení zaměstnance a na Nejvyšším soudu bylo, aby posoudil, zda je takové ujednání o mimořádné odměně platné.

Nejvyšší soud přijal v daném rozsudku hned několik zásadních a podstatných závěrů. V prvé řadě výše uvedený § 138 zákoníku práce vyložil podle jeho smyslu a účelu tak, že z něj vyplývá, že odměna musí být smluvena, ale že se tak nemusí stát nutně v samotném textu dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Může se tedy jednat i o jakoukoliv jinou dohodu. Podstatou tohoto ustanovení je pouze to, že odměna z dohody nemůže být jednostranně stanovena vnitřním mzdovým předpisem nebo určena jakousi variantou mzdového či platového výměru.

Dále pak Nejvyšší soud potvrdil, že smluvní ujednání o odměně neomezuje zaměstnavatele v tom, že by zaměstnanci nemohl poskytnout odměnu vyšší než smlouvenou nebo mu poskytnout určitou „bonusovou“ či pohyblivou složku odměny. Samozřejmě je nutno dodržet zásadu „za stejnou práci stejná odměna“ a zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Konečně Nejvyšší soud dovodil, že ačkoliv se samotná dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti uzavírá povinně písemně, ujednání o odměně není podstatnou náležitostí dohody, a tedy na ujednání o odměně se povinná písemná forma nevztahuje. Ujednání o odměně z dohody tedy může být uzavřeno i ústně nebo konkludentně a takové ujednání je platné a závazné, byť v praxi obtížněji prokazatelné.

Se všemi uvedenými názory se autoři plně ztotožňují. Podstatné náležitosti dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti vypočítává § 75 a § 76 odst. 4 zákoníku práce, přičemž ujednání o odměně zde obsaženo není. Odměna tedy nemusí být sjednána přímo v textu dohody a nelze na ni vztahovat ani povinnou písemnou formu. Rovněž poskytování bonusových složek odměny by z povahy věci nemělo být přísnější než u odměňování zaměstnanců v pracovním poměru mzdou, tj. i u odměny z dohody musí být přípustné, aby nad rámec sjednané odměny zaměstnavatel poskytl mimořádnou částku navíc, např. při splnění určitých zaměstnavatelem předem stanovených podmínek.

NÁHRADA ODMĚNY Z DOHODY PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI U DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020
(dostupný na www.nsoud.cz)

Zákoník práce sice jako podstatnou náležitost dohody o pracovní činnosti stanoví nutnost sjednání rozsahu pracovní doby (srov. § 76 odst. 4 zák. práce), současně však – právě s ohledem na větší časovou flexibilitu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – **neukládá zaměstnavateli povinnost v dohodě o pracovní činnosti rozvrhnout**

zaměstnanci pracovní dobu (srov. § 74 odst. 2 zák. práce). Rozvržení pracovní doby v dohodě o pracovní činnosti by totiž v praxi působilo obtíže a omezovalo by možnost flexibilně měnit pracovní dobu podle potřeb zaměstnavatele. To znamená, že **v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat rozsah práce pouze jako maximální a nikoliv jako pevně stanovený. Zaměstnavatel** tedy nemusí v rámci dohody o pracovní činnosti přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu maximálně sjednané pracovní doby, jak je tomu povinen u zaměstnanců v pracovním poměru, nýbrž **je oprávněn přidělovat zaměstnanci práci v rámci maximálního rozsahu pracovní doby podle svých potřeb.** Na druhou stranu však **nic nebrání tomu, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem přesto sjednali rozvržení pracovní doby, a to zcela podle jejich svobodné vůle.** Zaměstnavatel je při rozvržení pracovní doby zaměstnanci konajícímu práci na základě dohody o pracovní činnosti vázán pouze § 77 odst. 2 písm. d) zák. práce, podle kterého výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel si tak může se zaměstnancem např. sjednat, ve kterých dnech je zaměstnanec práce povinen vykonat, ale bez bližšího rozvržení pracovní doby v těchto dnech. V takovém případě je pak zaměstnavatel povinen ve sjednaných pracovních dnech zaměstnanci přidělit práci s tím, že přesné vymezení pracovní doby v těchto dnech je ponecháno jeho aktuálním potřebám. Nebo také zaměstnavatel může vypracovat písemný rozvrh pracovní doby (pracovních směn) pro určité období (týdenní, měsíční nebo jiné) a seznámit s ním zaměstnance. **Potom je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle tohoto rozvrhu a zaměstnanec je povinen v této době pracovat. Jestliže zaměstnavatel v této době nepřidělí zaměstnanci sjednanou práci a zaměstnanec je připraven, schopen a ochoten práci vykonávat, má zaměstnavatel povinnost – obdobně jako v případě pracovního poměru – zaplatit zaměstnanci náhradu odměny z dohody o pracovní činnosti z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele** (§ 207 a násl. zák. práce), **a to ve výši průměrného výdělku** určeného podle § 351 a násl. zák. práce.

Komentář

Komentované rozhodnutí se týká případu agenturního zaměstnance, jenž byl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele na základě dohody o pracovní činnosti. Součástí této dohody bylo mimo jiné ujednání, že zaměstnavatel prostřednictvím uživatele stanoví a rozvrhne pracovní dobu, kdy jednotlivé směny byly tomuto zaměstnanci rozvrhovány přes e-mail. Zaměstnavatel následně dal zaměstnanci výpověď z této dohody a za období od 1. března 2019 do 6. března 2019 (tj. až do skončení dohody uplynutím výpovědní doby) bylo mezi stranami sporné, zda zaměstnanci přísluší náhrada odměny z dohody z důvodu, že mu v tomto období nebyla přidělována práce.

Nejvyšší soud zdůraznil, že dohoda o pracovní činnosti představuje flexibilnější formu zaměstnávání, což se odráží mimo jiné i v tom, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu ani přidělovat práci. Zaměstnanec se ovšem dovolával toho, že si strany rozvrhování pracovní doby dohody a že se tím zaměstnavatel jako agentura práce (byť prostřednictvím uživatele) zavázal zaměstnanci pracovní dobu rozvrhovat.

Na tomto podkladě dospěl Nejvyšší soud k závěru, že právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebrání tomu, aby se nad rámec zákonných povinností zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na tom, že bude zaměstnanci pracovní doba rozvrhována a práce přidělována. Pokud pak práce v rozvržené pracovní době přidělována není, jedná se stejně jako by tomu bylo u pracovního poměru o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce s nárokem na náhradu odměny z dohody ve výši průměrného výdělku. Předpokladem samozřejmě je, že si rozvrhování pracovní doby strany v dohodě o pracovní činnosti (nebo dohodě o provedení práce) sjednaly. I po tomto rozhodnutí totiž platí, že ze zákona je nutné v dohodě uvést pouze maximální rozsah týdenní pracovní doby, a pokud není rozvrhování pracovní doby v dohodě sjednáno, zaměstnavatel

zaměstnanci přidělovat práci nemusí, aniž by mu za to musel poskytovat náhradu odměny z dohody.

Autoři se s tímto názorem zcela ztotožňují, neboť na jednu stranu odpovídá flexibilitě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a na druhou stranu je v souladu se zásadou autonomie vůle, která vyjadřuje zásadu „jaké si to udělám, takové to mám“, pokud takové ujednání nepoškozuje zaměstnance. Je tedy ponecháno na vůli zaměstnance a zaměstnavatele, aby si případné podmínky rozvrhování pracovní doby dohodli a rozhodli se, do jaké míry této flexibility a ochrany zaměstnance využijí.

Autoři pro úplnost dodávají, že Nejvyšší soud se v tomto rozhodnutí dále zabýval i otázkou možnosti zkrácení délky výpovědní doby při výpovědi právního vztahu z dohody o pracovní činnosti z 15 dní na 5 dní. Rovněž toto ujednání posoudil Nejvyšší soud jako platné a v souladu se zásadou autonomie vůle.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

JUDr. Radim MARADA,
advokátní koncipient



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

ČERPÁNÍ PROSTŘEDKŮ Z FKSP

Z důvodu pandemie si někteří pracovníci nevyčerpali příspěvek z FKSP např. na rekreační pobyty. Můžeme těm pracovníkům, kteří naopak vyčerpali celou výši loňského příspěvku, dát v tomto roce příspěvek nižší, nebo musí mít všichni i v tomto roce stejnou výši příspěvku?

R. J., České Budějovice

Čerpání prostředků z FKSP se řídí Zásadami hospodaření s FKSP, které si organizace přijala. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, tak jsou Zásady součástí kolektivní smlouvy.

V případě nečerpání prostředků např. na rekreaci se tyto prostředky převádějí do následujícího roku jako zůstatek FKSP. Tento zůstatek se pak použije při sestavování nového rozpočtu v souladu s přijatými Zásadami. U jednotlivých zaměstnanců nelze nečerpaný příspěvek kumulovat např. za 2, popř. za 3 roky.

V případě, že zaměstnanec nečerpal rekreaci a obdržel voucher (poukázku) na další možnost čerpání u cestovní kanceláře z důvodu nekonání rekreace, popř. zájezdu např. kvůli pandemii Covid-19, platí podle informace Ministerstva financí, že:

„V případě, že zaměstnanci nebylo ze zjevných jím nezaviněných důvodů (opatření týkající se Covid-19) umožněno se rekreace v daném termínu zúčastnit, není v rozporu s vyhláškou