

# DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR A ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

*MARTIN ŠMÍD*

Fakulta ekonomicko-správní, Univerzita Pardubice, Česká  
republika

## Abstract in original language

Příspěvek se zabývá problematikou dohod konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) z pohledu souladu těchto institutů se zásadou rovného zacházení v pracovním právu. Pozornost je věnována především rozdílům proti úpravě pracovního poměru a odůvodněnosti těchto rozdílů v konkrétních případech.

## Key words in original language

pracovní právo; dohoda o provedení práce; dohoda o pracovní činnosti; rovné zacházení

## Abstract

The paper deals with labour contracts performed outside employment (agreement on performance of work, agreement on work), from the perspective conformity of these institutes with the principle of equal treatment in labour law. Attention is mainly devoted to differences from the legal regulation of the employment relationship and justification of these differences in specific cases.

## Key words

labour law; agreement on performance of work; agreement on work; equal treatment

## 1. ÚVOD

Tento příspěvek je zaměřen na otázku souladu dvou základních pracovněprávních vztahů - dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (dohod konaných mimo pracovní poměr) s principem rovného zacházení.

Nejprve bude obecně vymezena podoba zásady rovného zacházení v pracovním právu a rozlišeno její pozitivní a negativní vymezení, včetně jejich jiných důsledků. Hlavním obsahem příspěvku bude potom vymezení sporných bodů úpravy dohod konaných mimo pracovní poměr z pohledu této zásady. Závěrem bude celá problematika shrnuta včetně případných úvah de lege ferenda.

## 2. ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE V PRACOVNÍM PRÁVU

Základem pro vymezení zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích na ústavněprávní úrovni jsou především čl. 1 a 3 Listiny základních práv a svobod, zajišťující rovnost jako takovou. Přímou pro oblast pracovních vztahů zde lze uvést především čl. 28 hovořící o spravedlivé odměně za práci a uspokojivých pracovních podmínkách, kde lze dovodit, že obojí by mělo být poskytováno všem zaměstnancům bez rozdílu.

*Je třeba zdůraznit, že Listina zaručuje práva v ní zakotvená všem bez jakékoli diskriminace. Jednotlivá práva a svobody zakotvené v Listině zaručuje stát jednak svým zákonodárstvím, jednak vytvářením celkového klimatu ve společnosti.<sup>1</sup>*

Je však třeba mít na paměti omezenou použitelnost tohoto ustanovení vzhledem k čl. 41 odst. 1, proto je při vymezení rovného zacházení v pracovním právu třeba vycházet především z vymezení v zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně.

Pro pracovněprávní vztahy je tedy rozhodující především § 16 zákoníku práce. Odst. 1, který říká, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci (zejména pokud jde o pracovní podmínky a odměňování za práci) lze považovat za tzv. pozitivní vymezení, a odst. 2, zakazující jakoukoli diskriminaci (v návaznosti na antidiskriminační zákon), za tzv. negativní vymezení.

Někteří autoři obě definice ztotožňují a dovozují, že se zaměstnancem nesmí být zacházeno nerovně pouze na základě diskriminačních znaků uvedených v antidiskriminačním zákoně.<sup>2</sup> Tomuto pohledu dává za pravdu i antidiskriminační

---

<sup>1</sup> Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v českém právu, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 151. Autorka zmiňuje v souvislosti s rovným zacházením na ústavní úrovni také čl. 10 odst. 1, čl. 24 a čl. 36 (s. 150).

<sup>2</sup> *O nerovný přístup a diskriminaci se v žádném případě nejedná, pokud důvody k rozlišování spočívají v jiných skutečnostech, než jsou uvedené diskriminační znaky.*

Andraščíková, M. a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem (k 1. 1. 2012), Olomouc: Anag, 2012, s. 59.

*Nerovné zacházení mezi zaměstnanci zákon zakazuje výlučně z uvedených diskriminačních znaků, kterými jsou: (...)*

zákon a jeho § 2, odst. 1, který uvádí, že pro účely antidiskriminačního zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

Přesto se domnívám, že v pracovním právu (a v rámci úpravy zákoníku práce) je potřeba právo na rovné zacházení chápat širěji a od samotného zákazu diskriminace ho odlišit. Požadavek na rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání by měl být dodržen vždy, pokud uvažujeme zaměstnance vykonávající stejnou práci případně práci na stejné pracovní pozici. Ztotožnění rovného zacházení se zákazem diskriminace by mohlo vést k absurdnímu závěru, že zaměstnance můžeme diskriminovat (resp. s ním nerovně zacházet) z jakéhokoli důvodu, popř. bez důvodu, a legitimizovat tím např. šikanu vybraného (např. neoblíbeného) zaměstnance.

Dle mého názoru tedy má zvláštní formulace pozitivního a negativního vymezení v § 16 zákoníku práce svůj důvod. Podobný pohled naznačuje i důvodová zpráva k zákoníku práce:

*Rovné zacházení má být používáno v pracovněprávních vztazích tak, že případy, které jsou typově naprosto totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků (zaměstnanců). Jestliže je pro odchylnou úpravu dán věcný důvod, nemůže být taková odchylná úprava považována za diskriminující.<sup>3</sup>*

---

*Pokud je se zaměstnanci zacházeno nestejně z jiných důvodů, např. z důvodu jejich funkčního postavení u zaměstnavatele, kvalifikace, délky praxe, doby zaměstnání apod., nejedná se o nerovné zacházení ve smyslu těchto ustanovení zákoníku práce. Z hlediska praxe je třeba vždy důsledně rozlišovat nerovné zacházení, které se opírá o vymezené diskriminační znaky, a neoprávněné požadavky na "rovnostářství" vznášené některými zaměstnanci.*

Jakubka, J., Schmied, Z., Trylč, L.: Zákoník práce 2012 (Převodní můstek k "velké" novele zákoníku práce), 8. vyd., Olomouc: Anag, 2012, s. 16-17.

<sup>3</sup> Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8: Vládní návrh zákoníku práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. 2006 [cit. 2012-11-12]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891>

Je tedy třeba zdůraznit, že požadavkem na rovné zacházení se nemíní "rovnostářství", ale odlišné zacházení založené na odlišném postavení zaměstnance je samozřejmě přípustné, ba ve většině případů žádoucí.

### 3. ROVNÉ ZACHÁZENÍ A DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Dále se budu věnovat otázce, zda je přípustné jiné zacházení na základě jiné právní povahy pracovněprávního vztahu, za situace, kdy zaměstnanci vykonávají stejnou práci. I autoři, kteří problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace ztotožňují, uvádějí, že nikoliv.<sup>4</sup>

Obdobně hovoří ve své učebnici např. M. Bělina:

*Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace a týká se všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po skončení.*<sup>5</sup>

Lze tedy dovodit, že se zaměstnanci, u nichž je vykonávaná práce typově a rozsahem totožná, by měl zaměstnavatel zajistit rovné zacházení bez ohledu na právní povahu vztahu. Měl by tedy přistupovat stejně k zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci pracujícím na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kteří konají stejnou práci.

To lze dobře ilustrovat na příkladu. Za výchozí beru situaci, kdy dva zaměstnanci vykonávají stejnou práci ve stejném rozsahu (1/2 úvazku), ale jeden (Pavel) na základě pracovního poměru a druhý (David) na základě dohody o pracovní činnosti. Z ustanovení § 16, odst. 1 vyplývá, že oběma zaměstnancům by se mělo dostat stejného zacházení, zatímco dílčí ustanovení upravující jejich práva a povinnosti tvrdí opak, především tím, že vylučuje použití části úpravy pracovního poměru pro dohody konané mimo pracovní poměr (§77 odst. 2 zákoníku práce).

---

<sup>4</sup> *Zásada rovných příležitostí a rovnosti v zacházení v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě, včetně pracovních podmínek, musí být dodržena bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci.*

Andraščíková, M. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem (k 1. 1. 2012), Olomouc: Anag, 2012, s. 58.

<sup>5</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 4. vyd., Praha: C. H. Beck, 2010, s. 178

Jak již bylo zmíněno výše, § 16 odst. 1 zákoníku práce požaduje zajišťovat rovné zacházení, pokud jde o jejich 1) pracovní podmínky, 2) odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, 3) o odbornou přípravu a 4) o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dále se tedy budu věnovat souladu úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s těmito čtyřmi požadavky, a to především v porovnání s uvedeným § 77 odst. 2.

#### 4. SOULAD POŽADAVKŮ ROVNÉHO ZACHÁZENÍ DLE § 16 ODS. 1 S OMEZENÍMI POUŽITELNOSTI ÚPRAVY PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR (§ 77 ODS. 2)

Prvním požadavkem jsou pracovní podmínky. Z § 16 se dá usoudit, že Pavlovi (pracovní poměr) a Davidovi (dohoda o pracovní činnosti) by se mělo dostat totožných pracovních podmínek.

Z hlediska pracovních podmínek "v užším smyslu", tedy tím co uvádí zákoník práce v části desáté, hlavě I (příp. IV), zde problém nevzniká. § 77 použitelnost těchto ustanovení nevylučuje a pravidla ohledně pracovních podmínek by se měla uplatnit u obou zaměstnanců.

Problém nastává, budeme-li pracovní podmínky chápat "v širším smyslu" a zahrneme tam vše, co se dá chápat jako podmínky či požadavky spojené s výkonem práce, tedy např. rozvržení pracovní doby, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou a potažmo i odměňování za práci, kterému bude věnovaná pozornost níže.<sup>6</sup> Je tedy otázka, proč by se na Pavla měla část zákoníku práce (a z ní vyplývající práva a povinnosti) vztahovat a na Davida nikoli, a zdy by David neměl mít nárok na stejné pracovní podmínky jako Pavel na základě ustanovení § 16 odst. 1, i když dle § 77 odst. 2, písm. d), e) a f) mu je přiznat nemusí.

---

<sup>6</sup> Tomuto výkladu částečně nahrává i formulace starého zákoníku práce (65/1965 Sb.) v posledním znění, který v § 1 odst. 3 zmiňoval "pracovní podmínky včetně odměňování za práci".

V širším smyslu jsou pracovní podmínky určitě chápány i v čl. 28 Listiny základních práv a svobod, která hovoří o uspokojivých pracovních podmínkách. Jak bylo naznačeno výše, uspokojivé pracovní podmínky by měly být pro všechny zaměstnance stejné.

Druhým významným (a pravděpodobně kontroverznějším) bodem je z tohoto pohledu zajištění rovného odměňování. Podle § 77 odst. 2, písm. h) se pravidla odměňování (s výjimkou minimální mzdy) na zaměstnance v dohodovém pracovněprávním vztahu, tedy i na Davida, nevztahují (stejným problémem je potom dle mého názoru i písm. i) hovořící o cestovních náhradách).

Zde vidím na první pohled paradoxní situaci. Platí-li pro dohody pouze ustanovení o minimální mzdě, pak § 77 vylučuje použití obecných ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody (§ 109 - 110), kde je odměna z dohody přímo zmíněná a § 110 odst. 1 přímo stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Upření práva Davida na stejnou odměnu na základě takového výkladu (který je spíše výkladem ad absurdum) by určitě nebylo žádoucí; ani zákonodárce to tak jistě nezamýšlel a bylo by to zcela jistě v rozporu s právem EU.

*Směrnice 75/117/EHS, o sblížení zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže i ženy, ukládá členským státům přijmout do svých vnitrostátních právních systémů opatření, která umožní všem zaměstnancům domáhat se stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.*

*Proto se navrhuje stanovit v odstavci 1 uvedenou zásadu spolu s pravidly pro posuzování hodnoty prací uvedenými v odstavcích 2 až 5. Aplikace zásady stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je vztahena na všechny zaměstnance u jednoho zaměstnavatele.<sup>7</sup>*

Problematickým se tedy v tomto případě spíše otázka přiznání či nepřiznání příplatků (§ 114 - 118) a cestovních náhrad Davidovi na základě § 77 odst. 2 tam, kde Pavel by na ně měl nárok ze zákona.

Z hlediska norem vyšší právní síly tu může být rozpor nejen s právem EU, ale i s čl. 1, 3 a 28 Listiny a Úmluvami 100 a 111 Mezinárodní organizace práce.

Okrajově bych zmínil ještě poslední dva požadavky § 16 odst. 1: rovné zacházení v odborné přípravě a postupu v zaměstnání. Tyto body § 77 odst. 2 neřeší, z čehož by se dalo usuzovat

---

<sup>7</sup> Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8: Vládní návrh zákoníku práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. 2006 [cit. 2012-11-12]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891>

aplikovatelnost těchto bodů na Pavlovu a Davidovu situaci. Pro odbornou přípravu a postup v zaměstnání by si tedy zaměstnavatel měl vybrat toho z nich, který bude práci vykonávat lépe, případně bude perspektivnější.

Zde vidím tedy rozpor spíš s § 74 odst. 1, který říká, že zaměstnavatel by měl zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru; z tohoto ustanovení se zdá, že např. při postupu v zaměstnání by zaměstnavatel měl upřednostnit Pavla, přestože David vykonává stejnou práci (i ve stejném rozsahu), akorát na základě jiného pracovněprávního vztahu.

## 5. ZÁVĚR

Z pohledu zásady rovného zacházení tedy vzniká otázka, jestli je současná úprava dohod konaných mimo pracovní poměr vůbec vhodná. Za nepříliš šťastnou považuji především dohodu o pracovní činnosti, na jejímž základě může zaměstnanec konat de iure i de facto totožnou práci v totožném rozsahu jako zaměstnanec v pracovním poměru, přičemž jeho právní postavení je odlišné (a to v některých bodech dosti významně - především pokud jde o pracovní dobu, odměňování či konkrétní práva jako právo na dovolenou nebo překážky v práci).

Tato dohoda v současnosti ztrácí charakter výhradně doplňkového zaměstnání,<sup>8</sup> kde by byla menší ochrana zaměstnance snad odůvodnitelná. Dnes je (proti dřívější době) daleko častější, že člověk získává obživu na základě několika různých pracovněprávních vztahů; může tedy snadno ve všech pracovat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Přesto jsou zde určité argumenty hovořící pro zachování těchto dohod. Je zde určité patrná poptávka jak ze strany zaměstnavatelů (ekonomická výhodnost, potřeba krátkodobých prací), tak ze strany zaměstnanců (možnost přivýdělnku za méně formálních podmínek, brigády). Výhodné (ať už v konkrétních případech pro jednu či obě strany) je zde posílení zásady smluvní volnosti.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 4. vyd., Praha: C. H. Beck, 2010, s. 413

<sup>9</sup> *Zaměstnavateli je takto umožněno realizovat některé své doplňkové podnikatelské záměry nebo potřeby prostřednictvím volnějšího právního vztahu, u něhož lze na základě posíleného principu smluvní volnosti sjednat s druhým subjektem takové pracovní podmínky, které*

Proti potom hovoří jednak obecná preference pracovního poměru proti jiným pracovním vztahům; přičemž politika i právní úprava jdou ještě dál a snaží se upřednostňovat pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>10</sup>

Hlavní argument proti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr pak vidím v tom, že zakládá pro část zaměstnanců (byť můžou konat stejnou práci ve stejném rozsahu - jako Pavel a David v příkladu výše) jiný právní režim. Proti uplatnění jiného právního režimu pro část zaměstnanců na základě rozsahu pracovního úvazku (i tak se dá samostatná úprava dohod vyložit) může být problematické i vzhledem k rozhodnutím Evropského soudního dvora.<sup>11</sup>

Jako správnější, resp. více konformní legislativní řešení, přinejmenším z pohledu požadavku na dodržení rovného

---

*lépe vyhovují předmětu právního vztahu. Zaměstnavatel je tak ve velké míře zbaven mnoha povinností, které pro něho vyplývají z pracovního poměru. Patrná je zejména velká volnost při vzniku a skončení právního vztahu a při rozvrhování práce.*

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 4. vyd., Praha: C. H. Beck, 2010, s. 414

<sup>10</sup> Viz úprava v § 39 zákoníku práce a směrnice rady 1999/70/ES týkající se rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP.

*(...) zákoník práce umožňuje využívat smlouvy na dobu určitou způsobem, který brání zneužívání pracovních poměrů jejich mnohačetným opakováním či na sebe navazujícím prodlužováním mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou).*

Andraščíková, M. a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem (k 1. 1. 2012), Olomouc: Anag, 2012, s. 96.

"Zneužívání" dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr takovýmto způsobem ale možné je, především pokud jde o dohodu o pracovní činnosti (dohoda o provedení práce je omezena limitem 300 hodin ročně mezi jedním zaměstnancem a zaměstnavatelem).

<sup>11</sup> Srovnej např. Soudní případ 170/84 BILKA Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz nebo Soudní případ C-33/89 M. KOWALSKA proti Freie und Hansestadt Hamburg, byť u prvního případu leží podstata v rovném zacházení s muži a ženami. (Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha: MPSV, 2005)



zacházení, bych viděl dvě (svým způsobem podobné) eventuality.

První je zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spolu s větší flexibilitou sjednávání pracovního poměru (především v otázkách pracovní doby a ukončení pracovního poměru), příp. rozvolnění některých pravidel u pracovních poměrů na dobu určitou.

Druhou variantou řešení bych potom spatřoval v omezení rozsahu dohody o pracovní činnosti nebo její zrušení, aby nebylo obvyklé vykonávat v jejím rámci totožnou práci jako v pracovním poměru (a zmizela tak duplicita možná v případě Pavla a Davida). Dohoda o provedení práce by mohla být zachována pro jednorázové úkoly vymezené počtem hodin (jako dnes).

#### Literature:

- Andraščíková, M. a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem (k 1. 1. 2012), Olomouc: Anag, 2012, 1240 s., ISBN 978-80-7263-713-3
- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 4. vyd., Praha: C. H. Beck, 2010, 576 s., ISBN 978-80-7400-186-4
- Jakubka, J., Schmied, Z., Trylč, L.: Zákoník práce 2012 (Převodní můstek k "velké" novele zákoníku práce), 8. vyd., Olomouc: Anag, 2012, 160 s., ISBN 978-80-7263-709-6
- Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v českém právu, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 230 s., ISBN 978-80-7380-277-6
- Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha: MPSV, 2005, 154 s., ISBN 80-86878-12-0
- Sněmovní tisk 1153/0, část č. 1/8: Vládní návrh zákoníku práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. 2006 [cit. 2012-11-12]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891>

Contact – email  
martin.smid@upce.cz