



# Pracovněprávní 1 | 2012

## OBSAH

### Aktuálně:

- Zákaz zrušení pracovního poměru ve zkušební době při pracovní neschopnosti

### Téma: Zastřený pracovněprávní vztah

- Jak rozeznat dodavatelský vztah od pracovněprávního vztahu?
- Důsledky zjištění zastřeného pracovněprávního vztahu
- Typická smluvní ustanovení ukazující na výkon závislé činnosti
- Ujednání, která zpravidla nejsou znakem závislé činnosti
- Zastřený pracovněprávní vztah z pohledu daní
- Z judikatury soudů

## Zákaz zrušení pracovního poměru ve zkušební době v průběhu prvních 21 dnů trvání pracovní neschopnosti zaměstnance

JUDr. Jakub Vozáb

[jakub@vozab.com](mailto:jakub@vozab.com)



V návaznosti na zavedení nároku na náhradu mzdy po dobu prvních 21 dnů trvání pracovní neschopnosti zaměstnance (§ 192 a násl. ZP) zároveň po tuto dobu platí zákaz zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Zákonodárce tím předchází situacím, kdy zaměstnavatel by mohl být motivován ke zrušení pracovního poměru z toho důvodu, aby se vyhnul povinnosti náhrady mzdy.

V důsledku toho ovšem vznikají různé situace, kdy není zcela zřejmé, zda a jakým způsobem je možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době.

V praxi se vyskytují situace, kdy **zaměstnavatel ukončí se zaměstnancem pracovní poměr ve zkušební době v určitý den např. 25.1.2012, ovšem s odloženou účinností (např. ke konci kalendářního měsíce 31.1.2012), a zaměstnanec je následně uznán práce neschopným ještě před zánikem pracovního poměru**, a to někdy i zpětně ode dne, kdy došlo k oznámení zrušení pracovního poměru zaměstnanci. V takovém případě by se přesto mělo jednat o platné zrušení pracovního poměru, přestože účinky úkonu zaměstnavatele nastanou až v době prvních 21 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance, neboť k projevu vůle zaměstnavatele dojde v době, kdy se zaměstnanec zpravidla vyskytuje na pracovišti za účelem výkonu práce ještě před zjištěním pracovní neschopnosti, tedy nikoliv v době pracovní neschopnosti.

Dále může nastat **potřeba oznámit zaměstnanci zrušení pracovního poměru v době, kdy je již práce neschopný**. Dle našeho přesvědčení je přitom možné doručit zaměstnanci do vlastních rukou na doručenkou (§ 334 a násl. ZP) oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době i v průběhu prvních 21 dnů pracovní neschopnosti, pokud bude účinnost odložena tak, aby nastala první následující

den po skončení pracovní neschopnosti s tím, že nad rámec toho je možné dále doplnit, že nejpozději dojde ke zrušení pracovního poměru 22. den trvání pracovní neschopnosti zaměstnance. V takovém případě bude sice oznámení o zrušení pracovního poměru doručeno zaměstnanci v době prvních 21 kalendářních dnů jeho pracovní neschopnosti, ovšem k ukončení pracovního poměru nedojde v zakázané době (§ 66 odst. 1 ZP) a účel tohoto ustanovení zákona tak bude beze zbytku naplněn.

## Zastřený pracovněprávní vztah Téma vydání 1 | 2012

Mgr. Eva Mendrok, LL.M.  
[mendrok@vozab.com](mailto:mendrok@vozab.com)



### Jak rozeznat dodavatelský vztah od pracovněprávního vztahu?

Rozlišení obou těchto vztahů je založeno na definování toho, co je závislá práce. Uplatňuje se přitom materiální hledisko, tedy není rozhodující formální označení smlouvy nebo účastníků smlouvy a nejsou ani rozhodující určitá formální vyjádření ve smlouvě, ale rozhodující je jen a pouze to, jaký je skutečný obsah práv a povinností a jakým způsobem je činnost fakticky vykonávána.

Původně byla daná problematika upravena ustanovením § 13 zákona o zaměstnanosti, dle kterého plnění běžných úkolů zaměstnavatele vyplývajících z předmětu jeho činnosti bylo třeba zajišťovat prostřednictvím zaměstnanců v pracovněprávním vztahu. Běžné úkoly byly vymezeny tak, že přímo souvisely s hlavním předmětem plnění, které bylo poskytováno zákazníkům příslušným zaměstnavatelem. V případě činností nad rámec běžných úkolů bylo možné najmout externího dodavatele na základě obchodní smlouvy (úklid kanceláří zaměstnavatele, péče o počítačovou síť, reklamní a propagační služby či účetnictví), což je dodnes zcela legální a všeobecně využívaný outsourcing vedlejších činností.

Zákoník práce s účinností od 1.1.2007 potom úpravu § 13 zákona o zaměstnanosti zrušil a zavedl pojem závislé práce (§ 3 ZPr), který nebyl nijak specifikován. Zákoník pouze stanovil, že závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu (pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Na základě novely zákoníku práce došlo nyní nově s účinností od 1.1.2012 k legislativnímu zakotvení definice závislé práce podle § 3 ZPr, která je vymezena jako práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně, je vykonávána za mzdu, plat nebo jinou odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Nadále přitom platí, že závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu.

Smyslem této právní regulace je zabezpečit, aby svým charakterem závislá práce byla vykonávána v chráněném režimu zákoníku práce, a v neposlední řadě také to, aby byly zajištěny příjmy státního rozpočtu, které jsou právními předpisy upraveny disproportčně tak, že odvody podnikajících osob jsou výrazně nižší, než odvody za zaměstnance pracující v režimu zákoníku práce.

Na tomto místě je podstatné zdůraznit, že veškeré právní úkony a smluvní vztahy se vždy posuzují podle jejich skutečné povahy a vůle účastníků takového úkonu nebo právního vztahu (materiální hledisko), a nikoli podle formálního označení. Pokud smluvní vztah mezi účastníky deklarovaný smlouvou jako dodavatelsko-odběratelský podle obchodního zákoníku svým obsahem odpovídá pojetí závislé práce podle ustanovení § 2 zákoníku práce, tak se jedná o zastřený pracovněprávní vztah. V souladu s ustanovením § 41a odst. 2 občanského zákoníku, je potom simulovaný právní úkon (obchodní vztah) neplatný, a naopak zastřený právní úkon (pracovní vztah) je platný, odpovídá-li tento

zastřený právní úkon vůli účastníků a jsou-li splněny všechny jeho náležitosti (náležitosti pro uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o práci mimo pracovní poměr). Taková situace bude přitom pravidlem v případě výkonu závislé práce v simulovaném režimu obchodního zákoníku a příslušný právní vztah bude posouzen jako zastřený pracovněprávní vztah.

### Důsledky zjištění zastřeného pracovněprávního vztahu

V případě, že vznikne pochybnost o tom, zda jde skutečně o ryze obchodní vztah nebo o pracovněprávní poměr a tato pochybnost bude vyřešena s konečnou platností tak, že se jedná o zastřený pracovněprávní vztah, mohou s tím být spojeny kromě jiného tyto následky:

- **Aplikace ustanovení zákoníku práce.** I když formálně je vztah označen jako obchodní, budou na postavení smluvních stran aplikována ustanovení pracovněprávních předpisů (omezení pro ukončení pracovního poměru, aplikace odstupného, omezení odpovědnosti zaměstnance za škodu, odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání, náhrada mzdy za dobu prvních 21 dnů pracovní neschopnosti atd.).
- **Správní delikt vyplývající ze zastřeného pracovněprávního vztahu.** Pokud úřad práce zjistí, že zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci výkon závislé práce mimo pracovněprávní poměr, bude to považováno za správní delikt, přičemž od 1.1.2012 se uplatní vyšší maximální limity pro pokuty, a to jak pro zaměstnavatele (až do 10.000.000,- Kč, minimálně však 250.000,- Kč), tak pro zaměstnance (až do 100.000,- Kč bez minimální pokuty).
- **Důsledky daňové a v rámci sociálního a zdravotního pojištění.** V případě, že je mezi dvěma subjekty uzavřen obchodněprávní vztah, jde o vztah dvou nezávislých subjektů, kdy objednatel platí dodavateli za odvedenou práci a žádné jiné náklady s tím tedy spojeny nejsou. V případě následně kvalifikace jako zastřeného pracovněprávního vztahu potom budou na zaměstnavateli (objednateli) dodatečně vymáhány odvody daní a plateb sociálního pojištění, zdravotního pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a to v rozsahu, jako by se jednalo o zaměstnance.

### Typická smluvní ustanovení ukazující na výkon závislé činnosti

O tom, zda jde o výkon závislé práce, často svědčí samotná ujednání obsažená ve smlouvě uzavřené mezi dodavatelem a odběratelem, nebo dokumenty na to navazující. Typická ujednání ukazující na výkon závislé činnosti je možné shrnout následovně:

- **Osobní výkon práce.** Jedním z prvků typicky charakterizujících pracovněprávní vztah je závazek pracovníka k osobnímu výkonu práce, respektive ustanovení zakazující využití pro sjednanou práci jiného subdodavatele.
- **Místo plnění nebo výkonu pracovní činnosti shodné se sídlem objednatele.** Pokud je ve smlouvě mezi objednatelem a dodavatelem jako místo plnění uvedeno sídlo nebo provozovna objednatele, lze z tohoto dovozovat sjednání místa výkonu práce, respektive pravidelného pracoviště zaměstnance.
- **Stanovení konkrétní doby/počtu hodin pro výkon práce či pro poskytování služeb.** Konkrétně stanovený rozsah výkonu činnosti zpravidla charakterizuje závislou práci. Tomu odpovídá např. pevně dohodnutá doba „od do“ v určené (zpravidla pracovní) dny nebo také např. pevně dohodnutý počet hodin měsíčně. Také minimální průměrný počet hodin stanovený za určité období (např. za kalendářní měsíc) by byl problematický.
- **Ujednání o pevně stanovené měsíční odměně nebo odměně závislé na počtu odpracovaných hodin.** V případě, že je odměna za práci nebo služby poskytované dodavatelem určena podle počtu odpracovaných hodin a zároveň je stanoven nějaký minimální počet hodin za určité období (např. kalendářní měsíc) nebo pokud je odměna stanovena pevnou částkou za kalendářní měsíc apod., lze dovozovat výkon závislé činnosti. S tím souvisí také případné ujednání o nároku na odměnu bez

ohledu na případné překážky při poskytování služeb, jako je třeba pracovní neschopnost nebo čerpání dovolené. Pokud dodavatel fakturuje pořád stejnou měsíční odměnu i v měsíci, kdy byl na dovolené nebo kdy byl částečně práce neschopný, tak to ukazuje na závislou činnost bez rizika na straně dodavatele, které je jinak typické pro obchodní vztahy

- **Poskytování pracovních pomůcek nebo vybavení.** Ujednání ohledně toho, že dodavatel obdrží od objednatele za účelem poskytování dohodnutého plnění pracovní pomůcky (notebook, mobilní telefon, automobil apod.) nebo že bude využívat zázemí objednatele (kancelář, vybavení kanceláře objednatele apod.) značí, že takový dodavatel nenese riziko vyplývající z podnikatelské činnosti a že poskytování služeb objednatelem není na náklady a odpovědnost objednatele, jak by se v obchodním vztahu slušelo.
- **Konkurenční doložka.** Pokud ze smlouvy vyplývá, že dodavatel není oprávněn po dobu platnosti poskytovat služby či vykonávat práci pro žádnou třetí osobu, nebo pokud fakticky takto smluvní vztah probíhá (dodavatel fakturuje každý měsíc pouze jednomu partnerovi a pro jiné žádnou podnikatelskou činnost nevykazuje), tak to může svědčit o závislé činnosti.

Je třeba zdůraznit, že výskyt některého z výše uvedených ujednání ve smlouvě nemusí nutně automaticky znamenat, že jde o zastřený pracovněprávní vztah. Každý právní vztah je třeba posuzovat samostatně a je třeba hodnotit veškeré jeho znaky komplexně, přičemž k závěru o zastřeném pracovněprávním poměru je možné dojít zpravidla v případě, kdy je obsaženo více výše uvedených ujednání a jejich celkový efekt je takový, že výkon práce vykazuje závislý charakter.

### Ujednání, která zpravidla nejsou znakem závislé činnosti

Níže uvedené otázky zpravidla vypovídají o nezávislém výkonu činnosti, která může být předmětem obchodního závazkového vztahu:

- **Samostatnost.** Pokud má dodavatel určitou volnost v tom, kde, jak a jakým způsobem bude realizovat plnění a není v tomto směru limitován příkazy objednatele, jde o samostatně vykonávanou činnost (to není míněno ve smyslu osobního výkonu práce bez přispění jiných osob, ale ve smyslu výkonu činnosti podle samostatné úvahy a plánování času, zdrojů a použitých pracovníků a subdodavatelů).
- **Podnikatelské riziko.** Jedním z charakteristických rysů podnikání je, že plnění je poskytováno podnikatelem na vlastní odpovědnost, což znamená, že podnikatel odpovídá i za určité věci, které nemůže ovlivnit (např. i za nedodání díla/dokumentace v důsledku krádeže, za nahodilé zničení věcí objednatele, které má u sebe, přestože to nezavinil apod.). Naproti tomu odpovědnost zaměstnance je omezená a zaměstnanec nenese podnikatelské riziko.
- **Místo plnění převážně mimo sídlo objednatele.** Pokud je místo plnění definováno tak, že dodavatel poskytuje služby v místě svého podnikání nebo v místě podle své úvahy na svou odpovědnost s tím, že v místě sídla objednatele se vyskytuje jen čas od času z důvodu předání ukončené části plnění nebo z důvodu nějaké koordinační schůzky, tak potom jde o výkon nezávislé podnikatelské činnosti.
- **Pohyblivá odměna závislá na kvalitě a rozsahu poskytovaných služeb.** Pokud je dle smlouvy aplikována pohyblivá odměna, která je odvozena od výkonů dodavatele, zpravidla jde o činnost vykonávanou nezávisle s podnikatelským rizikem, pokud jde o výši dosahovaných příjmů.

## Zastřený pracovněprávní vztah z pohledu daní Pokyn Ministerstva financí ČR č. D-285

Ing. Jana Kunešová, daňový poradce

[kunesova@jkraudit.cz](mailto:kunesova@jkraudit.cz)



JKR - audit s.r.o.

Jak již bylo v předcházejících bodech k tomuto tématu uvedeno, kromě zmiňovaných důsledků zjištění existence zastřeného pracovněprávního vztahu z pohledu pracovního práva, nelze nezmínit možné a zejména z pohledu zaměstnavatele mnohdy závažné dopady ve vztahu k právu daňovému a to konkrétně k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., ve svém § 6 odst. 1 uvádí svoji vlastní definici pojmu závislá činnost, kdy za tento příjem je považován příjem z pracovního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, kdy poplatník (zaměstnanec) při výkonu práce je povinen dbát příkazů plátce (zaměstnavatele). Právě pojem „obdobný poměr“, který není v zákoně dále definován, byl a je nejčastějším předmětem sporů mezi správci daně a firmami (zaměstnavateli) při překvalifikaci obchodně právního vztahu mezi firmami a živnostníky na závislou činnost. Je známo, že již od 90.let minulého století, s rozšířením živnostenského podnikání a zavedením povinných odvodů pro zaměstnavatele za své zaměstnance, se objevovaly střídavě ve větším či menším rozsahu snahy obcházet klasický zaměstnanecký poměr a nahrazovat ho jinými smluvní vztahy obchodněprávními, přestože pracovněprávní předpisy stanovovaly, že právnické a fyzické osoby jsou povinny zajišťovat plnění svých běžných úkolů vyplývajících z jejich předmětu činnosti, až na výjimky, pouze prostřednictvím svých zaměstnanců. Správci daně se proto často snažili obchodní smlouvy mezi firmami a živnostníky, zejména v případech, kdy si firmy najímaly tyto živnostníky na činnosti, které měly zapsány ve svém předmětu činnosti, vyhodnocovat nikoliv jako vztah mezi podnikateli, ale jako vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Firmám byla doměřována z odměn vypláceným těmto živnostníkům daň ze závislé činnosti, jako kdyby se jednalo o běžné zaměstnance. Hranice pro posouzení, zda činnost živnostníků je fakticky zastřeným pracovně právním vztahem, nebo se jedná o vztah dvou nezávislých subjektů, byla a je mnohdy velice křehká a nejednoznačná a z tohoto důvodu přinesla i řadu soudních sporů mezi správci daně a firmami. Jako zlomové v této oblasti by se dalo označit rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č.j. 2Afs 62/2004, kdy zrušil rozhodnutí Městského soudu v Praze, který zamítl žalobu proti rozhodnutí Finančního ředitelství pro hl.m. Prahu týkajícího se doměření daně ze závislé činnosti. Jednalo se o rozhodnutí, kdy finanční úřad doměřil daň z titulu zastřeného pracovněprávního vztahu (použití tzv. Švarc systému).

Nejvyšší správní soud judikoval: „Zákonné vymezení prostřednictvím pouhého plnění příkazů plátce, obsažené v ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů, se jeví jako nedostačující a neschopné postihnout všechny reálně možné případy. Vymezení zákonného termínu „závislá činnost“ nemůže být redukováno toliko na činnost vykonávanou podle příslušných pokynů, nýbrž musí se jednat o činnost skutečně závislou na osobě plátce. Definiční prvek závislosti tak bude dán zejména povahou vykonávané činnosti a také tehdy, pokud se bude jednat o činnost dlouhodobou a kdy k uzavření pracovněprávního vztahu mělo dojít především v zájmu osoby, tuto činnost vykonávající. Tyto skutečnosti musí akceptovat i aplikace daňových předpisů, neboť v opačném případě by představovala nelegitimní zatěžující prvek soukromé sféry.“

V reakci i na toto rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a nejasnosti ve vymezení pojmu „závislá činnost“ pro daňové účely, vydalo Ministerstvo financí ČR dosud platný pokyn D-285. Pokyn zdůrazňuje, že z pohledu zákona o daních z příjmů není rozhodující, na základě jakého právního vztahu poplatníkovi příjmy plynou, ale to, zda se jedná o činnost skutečně závislou na osobě plátce. Závislost je třeba posuzovat podle povahy vykonávané činnosti, znaků a okolností, za kterých je práce vykonávána, a podle toho, zda na uzavření pracovněprávního vztahu je dán zájem obou smluvních stran. Ministerstvo financí konstatuje v souladu s výše uvedeným judikátem, že pro vymezení pojmu „závislá činnost“ nestačí pouze jediné kritérium obsažené v zákoně o daních z příjmů (§ 6 odst. 1 písm.

a) – činnost vykonávaná podle příslušných příkazů a pokynů), neboť není schopné postihnout všechny reálně možné případy.

Pokyn Ministerstva financí uvádí nejčastější znaky a okolnosti indikující vztah závislé činnosti:

- plátce příjmu přímo či nepřímo ukládá úkoly, řídí a kontroluje fyzickou osobu a nese odpovědnost související s její činností
- fyzická osoba má ve vztahu k plátcí příjmu obdobné postavení jako zaměstnanec
- odměna za práci je vypočítána na základě délky pracovní doby nebo obdobným způsobem běžným při odměňování osoby v pracovněprávním vztahu, materiál, pracovní pomůcky, stroje a zařízení potřebné pro výkon činnosti jsou fyzické osobě poskytovány plátcem příjmu
- vztah mezi plátcem příjmu a fyzickou osobou je dlouhodobý anebo soustavný, resp. fyzická osoba vykonává činnost dlouhodobě pouze pro jednoho plátce příjmu, a to osobně nebo prostřednictvím spolupracující osoby ve smyslu § 13 zákona o daních z příjmu.

Ve světle těchto rozhodnutí a pokynů a následně po novele zákoníku práce v roce 2007 částečně snížil zájem správců daně o tuto oblast, v žádném případě to ale neznamenalo, že by tato oblast nebyla kontrolována a postihována.

Je ovšem zřejmé, že s novelou zákoníku práce účinnou od 1.1.2012 a s novým vymezením závislé práce a jistě i v zájmu zajištění příjmů státu, se vztahy mezi firmami a živnostníky stanou opětovně bodem zájmu finanční správy. Firmy a živnostníci by si proto měli při uzavírání svých obchodních vztahů uvědomit, zda budou schopni obhájit vzájemnou „nezávislost“ v rámci vymezených znaků závislé práce (činnosti). Je třeba mít na zřeteli, že v případě, že správce daně vztah mezi firmou a živnostníkem posoudí jako zastřený pracovněprávní vztah, stanoví firmě, jako potencionálnímu zaměstnavateli, k přímému placení daň ze závislé činnosti z odměny, která byla živnostníkům vyplacena. Platí rovněž, že odměna, která byla živnostníkovi poukázána (vyplacena), je posuzována jako odměna po všech odvodech, tj. jako čistá mzda (pro výpočet daně ze závislé činnosti se bude používat brutace základu daně pro výpočet nesražené zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti). Při současné konstrukci výpočtu daně ze závislé činnosti, tj. výpočtu ze základu daně z tzv. superhrubé mzdy (tj. hrubá mzda zaměstnance + pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance) pak takto stanovená daň může pro firmu spolu s příslušnými sankcemi za pozdní odvod a zákonnými odvody na sociální a zdravotní pojištění znamenat značné finanční zatížení. Ke zdanění na straně firmy/zaměstnavatele, v případě prokázání zastřeného pracovněprávního vztahu, dojde bez ohledu na to, že živnostník podal a uhradil daň z vyplacených odměn v rámci svého přiznání jako fyzická osoba. Za odvod daně ze závislé činnosti je zodpovědný zaměstnavatel (jakožto plátce daně) a z tohoto důvodu by mu odpovídající daň byla vždy předepsána k přímému placení.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že i v případě, že se strany obchodní smlouvy snaží zastřít pracovněprávní vztah, budou příjmy živnostníka daněny obdobně, jak je tomu u zaměstnance, pracujícího na základě pracovněprávního vztahu, přičemž výše zmíněný pokyn ministerstva financí a metodika finančních úřadů při zjišťování výše příjmů ze závislé činnosti jsou samozřejmě určitým vodítkem a inspirací, jak posuzovat předmětné smluvní vztahy, přestože pojem „závislá činnost“ definovaný zmíněným zákonem o daních z příjmů není obsahově ani z hlediska výkladu zcela totožný, jako pojem „závislá práce“ definovaný zákoníkem práce.

## Z judikatury soudů:

- Nejvyšší soud ČR (21 Cdo 920/2010)

V posuzovaném případě samotná okolnost, že řidiči „externisté“ disponovali koncesní listinou, na věcném obsahu právního vztahu založeném „rámcovou smlouvou o přepravě osob a věcí“ ničeho nezměnila. „Zhotovitelé“ (tak jsou řidiči v rámcové smlouvě označováni) se zavázali – jak zůstává v posuzované věci po skutkové stránce

zjištěno - „provádět přepravu věcí a osob vozidly objednatele,“ „jehož logem je vozidlo zpravidla opatřeno,“ že zavázali se tak činit „po území České republiky a států Evropy“ s tím, že „smlouva nabývá účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami,“ což neznamená z obsahového hlediska nic jiného, než dohodu o podstatných (esenciálních) náležitostech pracovní smlouvy ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 zák. práce. Ostatně o činnosti jako podnikatele vlastním jménem na vlastní zodpovědnost nevypovídá kupř. ani ujednání v rámcové smlouvě, podle něhož „objednatel“ nese náklady na údržbu automobilu a pohonné hmoty (čerpání se „zpravidla odehrává prostřednictvím platební karty CCS objednatele“), a smlouvu o odpovědnosti za škodu má rovněž uzavřenou „objednatel“ jako pojistník. Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že řidiči „jsou sice úkolováni dispečinkem, ale jízdu podle jeho pokynů musí provést až poté, co dílčí objednávku přijali,“ že „nemají pracovní dobu“ a že „jsou placeni za uskutečněné dílo, nikoliv za to, že práci konají,“ protože uvedené skutečnosti představují dohodu o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách, na kterých měli účastníci zájem, podle ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce.

▪ Nejvyšší soud ČR (23 Cdo 4192/2008)

Pojmovým znakem pracovního poměru je podřízenost zaměstnance příkazům a pokynům zaměstnavatele (tzv. závislá práce). Pro závislou práci je tedy charakteristické, že je výlučně osobním výkonem práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době a na jeho odpovědnost.

Obvyklá praxe při sjednávání smluvních vztahů s realitními makléři ani závěry kontroly Úřadu práce ohledně toho, že v daném případě se nejedná o zastřený pracovní poměr, nemohou kvalifikovaně odůvodnit závěr soudu, že se v daném případě nejedná o zastřený pracovněprávní vztah.

O vztahu nadřízenosti a podřízenosti může vypovídat skutečnost, že dotýčný pracovník je vedoucím týmu a je odměňován podle výsledků řízeného týmu, má pro výkon činnosti veškeré vybavení (kancelář, mobilní telefon, automobil), pracuje určitou pracovní dobu od 8,30 do 17,00 hod. a každou absenci musí hlásit.

▪ Nejvyšší soud ČR (21 Cdo 2609/2006)

Sama okolnost, jak je právní úkon označen, není pro jeho posouzení rozhodná. Rozhodující je posouzení obsahu projevu vůle, tedy zjištění, co bylo skutečně projevováno.

Zatímco pracovní poměr je charakterizován tím, že zaměstnanec vykonává činnost podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené pracovní době, na jeho riziko a jejím cílem je plnění úkolů zaměstnavatele, občanskoprávní a obchodněprávní vztah tuto charakteristiku postrádá.

V projednávané věci nebylo pochybností o tom, že žalovaný svoji činnost (žalobcem předtím dohodnutou přepravu) vykonával podle pokynu žalobce; nešlo o osobní aktivitu žalovaného. Jejím cílem bylo nepochybně plnění úkolů žalobce (zajištění přepravy, kterou žalobce sám dohodl a za jejíž uskutečnění byl odpovědný), byla prováděna na riziko žalobce (ohledně přepravy zde nebyl vztah mezi žalovaným a přepravovanou osobou, ale vztah mezi objednatelem přepravy a žalobcem). Jednalo se tedy typicky o závislou pracovní činnost.

Vzhledem k tomu, že činnost, kterou žalovaný pro žalobce vykonával, byla svou povahou (obsahem ujednaných práv a povinností) činností závislou (regulovanou zejména zákoníkem práce), je pro posouzení věci nepodstatné, že žalobce mohl plnění úkolů vyplývajících z jeho podnikatelské činnosti zajišťovat také uzavíráním smluv podle občanského, případně obchodního zákoníku; rozhodující je, co bylo mezi účastníky fakticky ujednáno.

▪ Nejvyšší soud ČR (21 Cdo 1006/2005)

V projednávané věci, jak vyplývá z výsledků dokazování, však žalobce neměl vykonávat činnost podle pokynů žalovaného ve stanovené době, na jeho riziko, ale měl vykonávat činnost samostatně vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku (§ 2 odst. 1 obch. zák.). To ostatně vyplývá i z článku I. „smlouvy o odborné pomoci“, v němž je uvedeno, že žalobce je „v současnosti pracujícím na bázi živnostenského listu jako samostatný podnikatel – konzultant a specialista v oboru projektů a technologie výroby papíru a celulózky“. Z uvedeného vyplývá, že se nemohlo jednat o simulovaný právní úkon, jímž měl být zakryt pracovněprávní vztah, ale o jinou smlouvu ve smyslu ustanovení § 269 odst. 2 obch. zák.; správně proto soudy obou stupňů dovodily, že nešlo o opětovné nastoupení do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 60b zák. práce.