

# Zpráva Nejvyššího soudu ČSR ze dne 17.06.1980, sp. zn. Cpj 160/79, ECLI:CZ:NS:1980:CPJ.160.1979.1

**Číslo:** 27/1980

**Právní věta:** K některým otázkám dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 232 - § 239 zák. práce)

**Soud:** Nejvyšší soud České soc. rep.

**Datum rozhodnutí:** 17.06.1980

**Spisová značka:** Cpj 160/79

**Číslo rozhodnutí:** 27

**Číslo sešitu:** 9-10

**Typ rozhodnutí:** Zpráva

**Hesla:** Cizinci, Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, Náhrada škody, Náhrada škody zaměstnancem, Národní výbory, Odstoupení od smlouvy, Organizace socialistické, Pobyt cizinců trvalý, Pracovní poměr, Právní úkony, Rozhodnutí jiných orgánů

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 232

§ 233

§ 234

§ 235

§ 236

§ 237

§ 238

§ 239

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Č. 27/1980 sb. rozh.

K některým otázkám dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ( § 232 - § 239 zák. práce)

(Ze zprávy o zhodnocení rozhodování soudů ve věcech dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle zákoníku práce, projednané a schválené občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soudu České socialistické republiky, ze 17. 6. 1980, [Cpj 160/79](#))

Při rozhodování ve věcech dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr soudy České socialistické republiky řešily hlavně problematiku odměn za práce vykonané podle dohod o pracovní činnosti a o provedení práce, dále problematiku nároků na náhradu mzdy za dovolenou, přičemž jako

předběžnou otázkou se zabývaly tím, zda mezi účastníky nešlo o pracovní poměr, a konečně problematiku náhrady škody z dohod o provedení práce. O jiných nárocích vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr rozhodovaly soudy jen ojediněle.

## 1. Uzavírání dohod o pracovní činnosti a o provedení práce a jejich rozlišení navzájem i ve vztahu k pracovnímu poměru

Organizaci jsou povinny zajišťovat plnění svých úkolů především pracovníky v pracovním poměru; jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s občany také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce), jsou-li splněny podmínky uvedené v části čtvrté zákoníku práce) 1) ( § 232 odst. 1 zák. práce).

Dohody o pracovní činnosti lze uzavírat k provádění opětuující se pracovní činnosti, při níž průměrná doba skutečného výkonu práce nepřesahuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby (u prací sezónní povahy stanovenou týdenní pracovní dobu) a která je ve sjednaném rozsahu vykonávána buď: a) nepravidelně podle časových možností pracovníka, nebo b) pravidelně, avšak za takových provozních podmínek, že z hlediska zájmů společnosti bylo by pro organizaci neúčelné a nehospodárné, aby výkon této činnosti soustavně řídila, sledovala její provádění a kontrolovala dodržování stanovené pracovní doby ( § 232 odst. 2 zák. práce).

Dohody o provedení práce lze uzavírat jen k provedení ojedinělého určitého pracovního úkolu vymezeného výsledkem práce, který nelze zajisti pracovníky organizace v rámci jejich povinností z pracovního poměru buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti organizace, nebo proto, že to výjimečně vyžaduje povaha takového úkolu ( § 232 odst. 3 zák. práce).

V praxi může být rozlišení dohody o pracovní činnosti od dohody o provedení práce někdy obtížné, neboť na jedné straně každá opětovaná činnost se skládá z řady ojedinělých pracovních úkolů a naopak pod pojem ojedinělého pracovního úkolu lze často zahrnout celou řadu opakujících se činností nebo ojedinělých úkolů, které jsou součástí celkového ojedinělého úkolu většího rozsahu. Pro účastníky pak je v takových sporných případech zřejmě výhodnější uzavírat dohody o provedení práce, poněvadž zákoník práce zásadně nevyžaduje k jejich uzavření předchozí souhlas organizace, k níž je pracovník v pracovním poměru, není u nich předepsána písemná forma pod sankcí neplatnosti dohody a nemusí být dodržen omezený rozsah pracovního úvazku.

K pochybení v tomto směru ve věci sp. zn. 21 C 3/79 obvodního soudu pro Prahu 1, v níž byla uzavřena dohoda o provedení práce na topičské práce po dobu od 4. 1. 1978 do 31. 1. 1978. Vzhledem k tomu, že šlo o pětující se činnost po určitou vymezenou dobu, měla být správně uzavřena dohoda o pracovní činnosti. K záměně dohod zřejmě došlo vědomě, protože organizace, u níž byl pracovník v pracovním poměru, odepřela dát souhlas k uzavření dohody o pracovní činnosti. Zda v pracovním řádu této organizace bylo na takový souhlas vázáno i zavření dohody o provedení práce, soud nezjišťoval. V odůvodnění svého rozhodnutí soud nesprávně uvedl, že žalobcův zaměstnavatel nedal souhlas k vedlejšímu pracovnímu poměru.

Ve věci sp. zn. 4 C 19/79 okresního soudu v Semilech byla správně uzavřena mezi organizací a pracovníkem dohoda o pracovní činnosti, když pracovník v mimopracovní době pracoval na úpravách prostranství parku a v okolí kotelny závodu v rozsahu 50 hodin měsíčně.

Ve větším rozsahu dochází k uzavírání dohod o pracovní činnosti, ačkoliv ve skutečnosti jde o pracovní poměr. 2)

Ve věci sp. zn. 11 C 129/78 okresního soudu v Olomouci domáhala se žalobkyně na žalované organizaci náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou s tvrzením, že pracovala u této organizace v

pracovním pomru. Organizace trvala na zamítnutí žaloby s tím, že se žalobkyní byla uzavřena dohoda o pracovní činnosti, na níž se ustanovení zákoníku práce o dovolené nevztahují. Soud prvního stupně žalobě v převážné části vyhověl a poukázal na to, že dohoda o pracovní činnosti je neplatná ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 zák. práce a že mezi účastníky šlo o pracovní poměr. K tomuto závěru dospěl zejména na základě zjištění, že žalobkyně pracovala u organizace po řadu let v pravidelné pracovní době s plným pracovním úvazkem. Souhlasný názor o tom, že mezi účastníky šlo o pracovní poměr, vyslovil i odvolací soud, který rozsudek soudu prvního stupně zrušil, zejména s ohledem na vznesenou námitku promlčení. Odvolací soud měl však vytknout soudu prvního stupně, že jeho úvaha o neplatnosti dohody o pracovní činnosti je nsprávná.

Ve věci sp. zn. 20 C 493/78 okresního soudu v Karviné se žalobkyně domáhala určení, že doba od 6. 7. 1971 do 30. 6. 1977, odpracovaná podle dohody o pracovní činnosti, je dobou odpracovanou v pracovním pomru, a dále výroku, že organizace je povinna jí započíst tuto dobu do doby rozhodné pro délku dovolené. od 1. 7. 1977 uzavřela totiž organizace se žalobkyní pracovní smlouvu na tutéž funkci prodavačky v novinovém stánku. Soud prvního stupně vyhověl žalobě jen za období od 1. 7. 1975 s ohledem na změnu provedenou zákonem č. 20/1975 Sb. V zamítavé části byl tento rozsudek změněn rozsudkem odvolacího soudu tak, že bylo žalobě vyhověno i pokud jde o dobu od 6. 7. 1971 do 30. 6. 1975. Odvolací soud správně dovodil, že pracovněprávní vztah mezi účastníky vykazoval od samého počátku znaky pracovního pomru podle ustanovení § 27 a násl. zák. práce, neboť šlo o zaměstnání trvalé s pravidelnou pracovní dobou na plný pracovní úvazek.

Ve věci sp. zn. 16 C 122/79 okresního soudu v Ostravě se žalobkyně domáhala proplacení náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Soud žalobu zamítl s odůvodněním, že žalobkyni náhrada nenáleží, protože pracovala na základě dohody o pracovní činnosti. Z obsahu uvedeného spisu vyplývá, že žalobkyně pracovala u žalované organizace pravidelně po dobu pěti let, dohody o pracovní činnosti byly uzavírány vždy na několik měsíců, ale časově na sebe navazovaly, přičemž žalobkyně měla pravidelnou pracovní dobu 42,5 hodin týdně. Soud se měl tedy zabývat otázkou, zda v daném případě nedošlo mezi účastníky ke vzniku pracovního poměru, popřípadě zda neuzavřeli dohodu o pracovní činnosti, která je neplatná.

Soudy se řídí závěry uvedenými v rozhodnutí uveřejněném pod č. 19/77 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, které řeší otázku vztahů mezi organizací a pracovníkem, je-li dohoda o pracovní činnosti neplatná. Podle závěru tohoto rozhodnutí, je-li dohoda o pracovní činnosti uzavřená mezi organizací a občanem neplatná, vzniká tu za předpokladu, že občan pro organizaci pracoval byl za vykonané práce odměňován, mezi organizací a občanem pracovněprávní a nikoliv občanskoprávní vztah.

## 2. Obsah dohody o pracovní činnosti

Organizace je povinna uzavřít dohodu o pracovní činnosti písemně; jinak je tato dohoda neplatná. V dohodě musí být uvedeny způsob odměňování a podmínky, které byly sjednány pro řádný a bezpečný výkon práce. S pracovníkem, který je v pracovním pomru k jiné organizaci, lze uzavřít dohodu o pracovní činnosti jen s jejím předchozím souhlasem ( § 237 odst. 1, 3 zák. práce).

Podle ustanovení § 234 odst. 2 písm. d/ zák. práce jsou organizace na základě uzavřených dohod povinny poskytnout pracovníkům sjednanou odměnu.

### a) Dodržování písemné formy

Písemná forma je jednou ze základních podmínek platnosti dohody o pracovní činnosti, výslovně stanovenou v zákoně. Nedodržení písemné formy má za následek neplatnost této dohody ( § 242 odst. 2 zák. práce). Soudy proto v projednávaných sporech vyžadují písemné dohody o pracovní činnosti a provádějí jimi důkaz.

## b) Způsob odměňování

Další ze základních náležitostí dohody o pracovní činnosti je dohoda o způsobu odměňování. Nedostatečná konkretizace způsobu odměňování má za následek neplatnost dohody o pracovní činnosti (viz rozhodnutí uveřejněné pod č. 19/1977 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek). Mezi účastníky má být totiž jasno, zda půjde o odměňování časovou, úkolovou, podílovou nebo jinou mzdou.

Vzhledem k ustanovení § 237 odst. 1 zák. práce má sjednaná odměna podle dohody o pracovní činnosti jiný charakter než mzda v pracovním poměru. zatímco sjednání mzdy netvoří nutnou podmínku platnosti pracovní smlouvy ( § 29 odst. 1 a 2 zák. práce), musí být způsob odměňování v dohodě o pracovní činnosti stanoven; jinak je dohoda neplatná. Dohoda o způsobu odměňování je hmotněprávní podmínkou platnosti dohody o pracovní činnosti. Odměna z dohody o pracovní činnosti nemusí být také splatná měsíčně pozadu, jak je tomu z mzdy ( § 120 odst. 1 zák. práce), ale účastníci dohody se mohou dohodnout na jiných termínech splatnosti, jak vyplývá z ustanovení § 237 odst. 1 zák. práce.

Odměny za práce konané podle dohod jsou stanoveny v některých případech podle zvláštních předpisů ( srov. vyhlášku č. 91/1966 Sb.) nebo resortních předpisů pevnou částkou. Jestliže neexistuje takový zvláštní předpis, musí sjednaná odměna odpovídat odměně stanovené za stejnou práci konanou v pracovním poměru podle příslušných resortních mzdových předpisů. Jde-li o činnost, která není uvedena v resortním mzdovém předpisu, je třeba přiměřeně použít mzdového předpisu, jehož se používá v organizacích, kam tato činnost přísluší.

Ve věci sp. zn. 4 C 19/79 okresního soudu v Semilech byl v písemné dohodě o pracovní činnosti správně dohodnut způsob odměňování hodinovou mzdou.

Ve věci sp. zn. 16 C 122/79 okresního soudu v Ostravě bylo zjištěno, že v písemné dohodě o pracovní činnosti bylo dohodnuto, že „odměna se vyplácí podle předpisu platného pro podniky místního hospodářství, který je na středisku uložen“. Takto sjednaný způsob odměny je neurčitý a nekonkrétní, takže taková dohoda o pracovní činnosti by již z toho důvodu byla neplatná.

Povinnosti organizace z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplývají z ustanovení § 234 odst. 2 zák. práce. Z výčtu těchto povinností lze dovodit i povinnost organizace, aby pracovníkovi přidělovala práci v souladu s obsahem dohody o pracovní činnosti.

Ve věci sp. zn. 21 C 300/77 obvodního soudu pro Prahu 1 se žalobce, který uzavřel se žalovanou organizací dohodu o pracovní činnosti (provádění stánkového prodeje), domáhal mimo jiné náhrady ušlé odměny z toho důvodu, že mu žalovaná organizace nepřidělovala práci. Soud prvního stupně žalobě vyhověl. K odvolání žalované organizace změnil odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně a žalobu zamítl s odůvodněním, že právní vztah z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je odlišný od právního vztahu z pracovní smlouvy; proto nelze na tuto dohodu ani analogicky použít ustanovení zákoníku práce upravující práva a povinnosti z pracovního poměru kromě těch, na něž právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr výslovně odkazuje.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. [5 Cz 3/78](#) 3/ dovedl, že u dohod o pracovní činnosti neplatí obecné zásady o mzdě vyjádřené v ustanovení § 11 a násl. zák. práce, které přicházejí v úvahu jen u pracovních poměrů. Z tohoto hlediska lze souhlasit s názorem, že na doby o pracích konaných mimo pracovní poměr nelze použít ani ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce o náhradě mzdy při překážkách v práci na straně organizace. Jestliže tedy organizace nepřidělovala práci pracovníku, s nímž uzavřela dohodu o pracovní činnosti, není povinna mu poskytnout odměnu ani její náhradu.

### c) Podmínky, které byly sjednány pro řádný a bezpečný výkon práce

Podle ustanovení § 234 odst. 1 písm. c/ zák. práce jsou pracovníci na základě uzavřených dohod povinni konat práce v souladu s předpisy vztahujícími se na jejich výkon, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Této jejich povinnosti odpovídá povinnost organizace zakotvená v ustanovení § 234 odst. 2 písm. a/ zák. práce, podle něhož jsou organizace povinny vytvářet pracovníkům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce (např. potřebné základní prostředky, materiál, nářadí, podklady a drobné nebo krátkodobé předměty). Sjednané podmínky pro řádný a bezpečný výkon práce musí být v dohodách o pracovní činnosti zakotveny, jinak jsou dohody neplatné ( § 237 odst. 1, § 242 odst. 1 písm. a/ zák. práce).

Je přitom povinností organizace seznámit pracovníky s předpisy a poznatky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přiměřeně kontrolovat dodržování bezpečnostních předpisů a zásad, vybavovat pracovníky činné na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce bezplatně ochrannými oděvy, obuví, mycími, čisticími a dezinfekčními prostředky a pomůckami sloužícími k ochraně zdraví při práci.

Podmínky pro řádný a bezpečný výkon práce jsou často v dohodách o pracovní činnosti sjednávány pouze obecně ta, že např. „pracovník byl poučen o základních předpisech o bezpečnosti práce a o požárních předpisech a zavazuje se je dodržovat“. Dohody o pracovní činnosti i o provedení práce jsou uzavírány vesměs na předtištěných formulářích. Na těchto tiskopisech je již vytištěno i poučení o bezpečnostních předpisech, zpravidla však ne obecné.

Pracovníci vykonávající činnost na základě dohod o pracovní činnosti pracují většinou na pracovištích přímo v organizaci, kde jsou jim vytvořeny stejné podmínky jako pracujícím na základě pracovní smlouvy, a tím je umožněna i přiměřená kontrola řádného výkonu práce.

### d) Podmínka předchozího souhlasu organizace, k níž je pracovník v pracovním poměru

Rovněž předchozí souhlas organizace, s níž je pracovník v pracovním poměru, je hmotněprávní podmínkou platnosti dohody o pracovní činnosti. Neplatnost však nelze vyvozovat z ustanovení § 242 odst. 2 zák. práce, neboť organizaci, k níž je pracovník v pracovním poměru, nelze považovat za orgán ve smyslu citovaného zákonného ustanovení. Neplatnost právního úkonu tu není podmíněna výslovným ustanovením zákoníku práce o neplatnosti příslušného právního úkonu (sankcí neplatnosti). Jde však o neplatný právní úkon ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a/ zák. práce.

Dohody o pracovní činnosti uzavírají ovšem vesměs důchodci nebo ženy z domácnosti.

Souhlas organizace k uzavření dohody o pracovní činnosti jejím pracovníkem je v návrzích (žalobách) obvykle tvrzen, ze spisů však nelze zjistit, zda doklad o tom byl předložen a zda se soud touto otázkou zabýval.

### e) Další ujednání v dohodě o pracovní činnosti

Kromě již uvedených nezbytných náležitostí může dohoda o pracovní činnosti obsahovat také některá další ujednání účastníků dohody. Může jím být např. časové vymezení trvání dohody o pracovní činnosti, dohoda o hmotné odpovědnosti apod.

V rozhodnutí, uveřejněném pod č. 98/1968 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, byl vysloven názor, že z ustanovení § 235 odst. 1 zák. práce není možné vzhledem k jeho znění a smyslu ani slovním ani logickým výkladem dovodit, že by dohoda o hmotné odpovědnosti, uzavřená při dohodě o pracovní činnosti, byla neplatná. Na toto rozhodnutí připouštějící možnost uzavření dohody o hmotné odpovědnosti při pracích konaných mimo pracovní poměr se odkazuje také ve zprávě uveřejněné pod

č. 12/1976 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek (str. 63, odst. 2).

Ve věci sp. zn. 16 C 122/79 okresního soudu v Ostravě bylo součástí dohody také nesprávné ujednání o převzetí kolektivní hmotné odpovědnosti hlídačky za „vzniklé škody, ztráty nebo poškození majetku v celém areálu, který hlídala“. Převzetí takovéto odpovědnosti je v rozporu s ustanovením § 176 odst. 1 zák. práce, neboť povaha práce hlídačky ji vylučuje.

### 3. Obsah dohody o provedení práce

Dohoda o provedení práce se uzavírá písemně nebo ústně. V pracovních řádech lze stanovit, ve kterých případech mohou pracovníci uzavřít dohodu o provedení práce s jinou organizací, než s tou organizací, u níž jsou v pracovním poměru (se zřetelem na zájmy společnosti, plnění úkolů z pracovního poměru nebo na jejich zdravotní stav), jen s předchozím souhlasem organizace, s níž jsou v pracovním poměru ( § 238 odst. 1 zák. práce).

Z citovaného zákonného ustanovení vyplývá, že uzavření dohody o provedení práce není na rozdíl od uzavření dohody o pracovní činnosti zásadně vázáno na předchozí souhlas organizace, s níž je pracovník v pracovním poměru, pokud toto omezení nevyplývá z pracovního řádu. Není-li tedy v pracovním řádu zaměstnavatelské organizace takové omezující ustanovení, může pracovník s jinou organizací uzavřít dohodu o provedení práce bez jejího předchozího souhlasu. Je-li v pracovním řádu takové ustanovení, je povinností pracovníka (a nikoliv organizace, s níž pracovník uzavírá dohodu o provedení práce) předchozí souhlas si vyžádat a organizaci předložit.

Poměrně často dochází k uzavření dohody o provedení práce na vypracování projektové dokumentace stavby. Povolení k provedení těchto prací uděluje příslušný stavební úřad podle ustanovení § 8 vyhlášky č. 88/1976 Sb. o oprávnění k projektové činnosti. Podmínkou pro vydání tohoto povolení projektant, který je zaměstnán v pracovním poměru na plnou stanovenou pracovní dobu, je mimo jiné též předchozí písemný souhlas organizace, u níž trvá pracovní poměr. Pokud by tedy projektant uzavřel dohodu o provedení práce bez splnění těchto náležitostí, pak by šlo neplatnou dohodou vzhledem k ustanovení § 242 odst. 1 písm. a/ zák. práce.

Na rozdíl od dohody o pracovní činnosti není podstatnou náležitostí dohody o provedení práce sjednání podmínek pro řádný a bezpečný výkon práce. Přesto však zákoník práce ukládá i při uzavření dohod o provedení práce povinnost organizací vytvářet pracovníkům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, jak je tomu u dohod o pracovní činnosti.

Ve věci sp. zn. 32 C 38/79 okresního soudu v Ostravě se žalobce domáhal náhrady škody s tím, že musel odstoupit od sjednané dohody o provedení práce uzavřené s národním výborem, protože mu národní výbor znemožnil dokončení práce nevytvořením podmínek pro splnění úkolu. V řízení bylo zjištěno, že žalovaný dal žalobci pokyn, aby práce dokončil v prostorách národního výboru, kam mu budou dodány potřebné doklady. Žalobce pokynu neuposlechl. Odvolací soud potvrdil zamítavý rozsudek soudu prvního stupně, když dospěl k závěru, že naopak v podmínkách nabídnutých žalovaným by byl žalobce mohl úkol lépe splnit, nebo v prostorách výstaviště, kde práce původně konal.

Organizace mají také povinnost provádět přiměřenou kontrolu řádného výkonu práce podle dohody ( § 234 odst. 2 písm. c/ zák. práce).

Ve věci sp. zn. 16 C 349/78 okresního soudu Plzeň-město se domáhala organizace na žalovaném splnit závazek z dohody o provedení práce. Z žaloby vyplývá, že organizace prováděla kontrolu sjednaných podmínek dohody a tím zjistila, že práce nebyla provedena včas.

Ve věci sp. zn. 4 C 19/79 okresního soudu v Semilech bylo v dohodě o provedení práce sjednáno, že

kontrolu nad vykonanou prací (úpravou různých prostranství v závodě) bude provádět závodní mechanik.

4. Odpovědnost pracovníka a organizace za škodu způsobenou porušením povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovník odpovídá organizaci, s níž uzavřel dohodu, za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako pracovníci v pracovním poměru, i když tuto škodu způsobili jeho rodinní příslušníci, kteří při této práci pomáhali. Jde-li o práci konanou na základě dohody o provedení práce, nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce (§ 235 odst. 1 zák. práce).

Odpovědnost pracovníka za škodu vyplývající z dohody o provedení práce řešily soudy jen výjimečně.

Ve věci sp. zn. 6 C 407/78 okresního soudu v Prostějově se žalující organizace domáhala na žalovaném náhrady škody zaplacením částky 58 580,- Kčs a přísl. Bylo zjištěno, že mezi účastníky došlo ústně k uzavření dohody o provedení práce, již se žalovaný zavázal prodávat na trzích v L. výrobky organizace. Dohoda o hmotné odpovědnosti uzavřena nebyla. Výroční trh v L. se konal ve dnech 3. 11. až 5. 11. 1977. Žalovaný za prodané výrobky utržil celkem 153 580,- Kčs, z nichž však poukázal žalující organizaci jen 95 000,- Kčs. Zbývající tržbu ve výši 58 580,- Kčs organizaci neodevzdal.

V trestním řízení soudním byl žalovaný shledán vinným, že v L. dne 5. 11. 1977 nevěnoval náležitou pozornost svěřeným penězům, které měl uloženy v aktovce, s touto aktovkou se procházel po městě a potom ji odložil a zapomněl na nezjištěném místě, čímž byla organizaci způsobena škoda ve výši 50 000,- Kčs. Za tento i za další trestný čin a za přečin byl žalovaný odsouzen k úhrnnému trestu odnětí svobody na dva roky nepodmíněně. Organizace byla se svým nárokem na náhradu škody, který v trestním řízení uplatnila, odkázána na řízení ve věcech občanskoprávních.

V průběhu občanského soudního řízení zaplatil žalovaný 8580,- Kčs; o tuto částku byla žaloba omezena. O zbývající částce 50 000,- Kčs žalovaný tvrdil, že ji měl uloženu v aktovce, kterou ztratil. Uvedl, že po skončení posledního dne trhu, tj. v sobotu dne 5. 11. 1977, šel kolem 17. hodiny s penězi na poštu, přičemž cestou zašel nejprve do restaurace, kde se zdržel a díval se na televizi, a potom se zastavil ještě u jednoho stánku, kde nakupoval. Na poštu nedošel, protože byl unaven, a když se vrátil ke svému stánku, zjistil, že aktovku s penězi nemá. Soud prvního stupně uložil žalovanému, aby žalobci zaplatil částku 50 000,- Kčs. v odůvodnění rozsudku uvedl, že ke škodě nedošlo porušením povinností při výkonu práce nebo v souvislosti s ním a že proto není dána odpovědnost žalovaného za vzniklou škodu podle zákoníku práce. Věc posoudil podle ustanovení § 420 odst. 1 o. z., přičemž měl za to, že žalovaný porušil povinnosti stanovené v § 415 o. z., že za škodu odpovídá v plném rozsahu a že není namístě použití zmírňovacího práva podle ustanovení § 450 o. z. Krajský soud v Brně (sp. zn. 14 Co 286/79) změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že uložil žalovanému zaplatit žalující organizaci jen 45 000,- Kčs s přísl. a ve zbytku žalobu zamítl. Souhlasil s právním posouzením věci soudem prvního stupně s dodatkem, že žalovaný ztratil peníze při činnosti, která byla vybočením z plnění pracovních úkolů (excesem). Protože však bylo zjištěno, že trpěl v kritické době zdravotními obtížemi, pro něž byl i na ošetření v nemocnici a které přispěly k jeho celkové únavě při prodeji zboží, použil odvolací soud ustanovení § 450 o. z. snížil náhradu škody o 5000,- Kčs.

Soudy obou stupňů byly v občanském soudním řízení vázány vzhledem k ustanovení § 135 odst. 1 o. s. ř. výrokem trestního rozsudku o tom, že žalovaný je vinen trestným činem poškozováním majetku v socialistickém vlastnictví podle ustanovení § 137 odst. 1 a 2 tr. zák., 4) který spáchal tím, že

nevěnoval náležitou pozornost svěřeným penězům organizace, s níž uzavřel dohodu o provedení práce, které měl uloženy v aktovce, procházel se po městě, potom ji odložil a zapomněl na neznámém místě, kde ji odcizil nezjištěný pachatel. Podle ustanovení § 234 odst. 1 písm. d/ zák. práce jsou pracovníci na základě uzavřených dohod o pracovní činnosti a o provedení práce povinni řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. Žalovaný, který na základě uzavřené dohody o provedení práce převzal majetek organizace určený k prodeji s tím, že stržené peníze za prodané zboží organizaci odevzdá, byl povinen chránit tržbu před ztrátou do té doby, dokud peníze neodevzdal přímo organizaci nebo nepoukázal organizaci prostřednictvím pošty. Za skutkového stavu zjištěného soudy nedošlo u žalovaného k vybočení z plnění úkolů vyplývajících z dohody o provedení práce (k excesu), jak nesprávně dovodily soudy obou stupňů. Žalovaný nesplnil povinnost vyplývající z pracovněprávního vztahu a tím způsobil škodu, za kterou odpovídá podle zákoníku práce a nikoli podle občanského zákonu (zákon ač. 40/1964 Sb.). Protože mezi žalující organizací a žalovaným nedošlo k uzavření dohody o hmotné odpovědnosti za boží svěřené k prodeji, odpovídá žalovaný za škodu, kterou způsobil organizaci, podle ustanovení § 235 odst. 1 a § 172 zák. práce. Výši náhrady škody způsobené z nedbalosti bylo proto třeba určit podle ustanovení § 235 odst. 1, věta druhá, zák.

Ve věci sp. zn. 6 C 384/78 okresního soudu v Mladé Boleslavi se žalující organizace domáhala na dvou žalovaných náhrady škody, které jí vznikla v celkové částce 1.929,40 Kčs. Uváděla, že se žalovanými a ještě dalším pracovníkem uzavřela dohodu o provedení práce na provedení výkopu, položení potrubí, zahrnutí pískem a zeminou a tlakové zkoušky. Pracovníci provedli jen část prací a po obdržení zálohy dále nepokračovali. Škoda vznikla jednak nekvalitním provedením, prací, jednak sesutím zeminy po přerušení prací. Ve věci byl schválen smír, podle něhož se žalovaní zavázali zaplatit každý 214,70 Kčs.

Tento smír je v souladu se zákonem ( § 235 odst. 1 zák. práce) vzhledem k tomu, že jedna třetina způsobené škody činila 643,10 Kčs, přičemž za ni odpovídali rovným dílem tři pracovníci a vzhledem k tomu, že tato částka byla podstatně nižší než jedna třetina sjednané odměny.

## 5. Zrušení (skončení) dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

### a) Zrušení (skončení) dohody o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavírat na dobu určitou nebo neurčitou. V dohodě lze zjednat způsob jejího zrušení; výpovědní lhůtu však lze sjednat jen stejnou pro obě strany. Okamžité zrušení dohody lze sjednat jen pro případ, y v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr, tedy jen pro případy uvedené v ustanovení § 53 a § 54 zák. práce. Nedostatek finančních prostředků na straně organizace a s tím spojený zákaz další práce organizací není zákonným důvodem k okamžitému zrušení dohody. Nevyplyvá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze dohodu jednostranně zrušit jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu a s jednoměsíční výpovědní lhůtou ( § 237 odst. 2 zák. práce).

Ve věci sp. zn. 5 C 353/77 obvodního soudu pro Prahu 7 domáhal se pracovník neplatnosti skončení dohody o pracovní činnosti výpovědí. Neplatnost výpovědi spatřoval v tom, že mu byla dána z neexistujících důvodů. V řízení bylo zjištěno, že účastníci uzavřeli písemnou dohodu o pracovní činnosti, podle níž se žalobce zavázal provádět pro organizaci přepravní kontrolu na elektrických drahách. Z obsahu dohody nevyplývalo, že mezci účastníky byl sjednán způsob jejího zrušení ani výpovědní lhůta, případně okamžité zrušení dohody. Soud prvního stupně žalobu zamítl a v odůvodnění rozsudku dovodil, že za situace, kdy způsob zrušení z dohody nevyplývá, mohla být dohoda o pracovní činnosti zrušena jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu s jednoměsíční výpovědní lhůtou podle § 237 odst. 2 zák. práce, jak se také stalo. Odvolací soud ve svém potvrzujícím rozsudku pak dospěl k závěru, že se zřetelem k zvláštní úpravě dohod o pracovní činnosti lze v řízení o



platnost zrušení těchto dohod zkoumat jen platnost způsobu zrušovacího projevu z hlediska ustanovení § 242 odst. 1 písm. a/ až e/ zák. práce a nikoliv z hlediska existence jeho důvodu. 5)

Ke skončení dohody o pracovní činnosti může také dojít odstoupením ( § 245 zák. práce). Odstoupením se účinky dohody ruší od samého počátku, pokud si účastníci nic jiného nesjednali.

Dohoda o pracovní činnosti, uzavřená na dobu určitou, končí uplynutím sjednané doby nebo provedením sjednaných prací ( § 258 zák. práce). pracovní vztah, založený dohodou o pracovní činnosti, může skončit též dohodou účastníků ve smyslu ustanovení § 244 zák. práce, i když tento způsob zrušení nebyl v písemné dohodě o pracovní činnosti sjednán.

Dohoda o pracovní činnosti končí i smrtí pracovníka. pro nároky dědiců a nároky organizace platí v takovém případě obecná úprava podle ustanovení § 260 odst. 2 a 3 zák. práce.

#### b) Zrušení (skončení) dohody o provedení práce

Dohoda o provedení práce končí tehdy, jestliže pracovník splnil pracovní úkol, který byl dohodou sjednán.

Jestliže pracovní úkol není proveden ve sjednané lhůtě, může organizace od dohody odstoupit ( § 238 odst. 2 zák. práce).

Ve věci sp. zn. 6 C 384/78 okresního soudu v Mladé Boleslavi bylo zjištěno, že žalobce uzavřel se žalovanými dohodu o provedení práce na výkop, položení potrubí a zahrnutí zeminy s tím, že práce budou ukončeny do 31. 12. 1977. Žalovaní vykonali jen část prací a dále nepracovali. Žalobce se rozhodl od dohody odstoupit, což bylo žalovaným sděleno dopisem ze dne 2. 1. 1978. Ze spisu není patrné, že by v dohodě bylo sjednáno něco jiného, a proto došlo nepochybně k jejímu zrušení od počátku. Ve věci byl schválen smír, jímž se žalovaní zavázali zaplatit žalobci náhradu požadované škody.

Pracovník může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky.

Ve věci sp. zn. 32 C 38/79 okresního soudu v Ostravě žalobce tvrdil, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky pro řádný výkon práce a že proto od dohody odstoupil. Domáhal se náhrady škody ve výši doplatku dohodnuté odměny. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že pracovník mohl dohodnutý pracovní úkol splnit, protože mu organizace vytvořila pracovní podmínky potřebné pro splnění práce nevyplývající z dohody, a že žalobu správně zamítl. Odvolací soud ve svém potvrzujícím rozhodnutí uvedl, že žalobce nedůvodně odstoupil od dohody, protože organizace mu vytvořila řádné pracovní podmínky pro splnění úkolu.

Kromě toho se ruší dohoda o provedení práce odstoupením z důvodů, které si účastníci v dohodě smluvili nebo z důvodů, pro něž lze obecně podle ustanovení § 245 zák. práce od dohody odstoupit.

Dohodou mezi organizací a pracovníkem končí dohoda o provedení práce v tom okamžiku a za těch podmínek, které si účastníci sjednali, nebo i bez předchozího sjednání podle ustanovení § 244 zák. práce.

Ve věci sp. zn. 10 C 203/78 okresní soud v Opavě posuzoval skončení dohody o provedení práce v souvislosti s počátkem běhu promlčecí lhůty pro nárok na zaplacení odměny. Bylo zjištěno, že skupina pracovníků se na základě dohody o provedení práce zavázala vyrobit a smontovat ocelovou halu. Byla dohodnuta odměna odvozená od váhy konstrukce. Žalobci práci nedokončili a domáhali se přiznání vyšší odměny, než jim byla organizací zaplacená. Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu

prvního stupně s tím, že v řízení bylo prokázáno, že žalobci nesouhlasili s výkonem další práce a ukončili ji, s čímž organizace souhlasila. Promlčení doba jim tedy začala běžet vzhledem k ustanovení § 238 odst. 3 zák. práce nejpozději ode dne, kdy byla provedená práce zkontrolována a kdy mezi účastníky bylo jednoznačně jasné, že práce na základě dohody již pokračovat nebude, a kdy bylo také zřejmé, že organizace odmítá platit další částky za provedení práce. Tímto dnem došlo i ke skončení dohody o provedení práce dohodou účastníků uzavřenou podle ustanovení § 244 zák. práce.

Dohoda o provedení práce končí také smrtí pracovníka, přičemž nároky dědiců jsou upraveny ve speciálním ustanovení § 238 odst. 4 zák. práce.

- 1) zákona č. 65/1965 Sb. (jehož úplné znění se změnami a doplňky bylo vyhlášeno pod č. 55/1975 Sb.)
- 2) Srov. i rozhodnutí uveřejněné pod č. 22/1980 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.
- 3) Viz č. 22/1980 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.
- 4) Úplné znění trestního zákona (zákona č. 140/1961 Sb.) se změnami a doplňky bylo vyhlášeno pod č. 113/1973 Sb. (další doplnění provedeno zákonem č. 43/1980 Sb.)
- 5) Srov. i rozhodnutí uveřejněné pod č. 40/1973 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.