

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Milady Tomkové a soudců Mgr. Ondřeje Mrákoty a JUDr. Bohuslava Hnízdila v právní věci žalobkyně: **"Komplexní služby věřitelům" s. r. o.,** se sídlem Prokopova 12/164, Praha 3, zastoupené JUDr. Vladimírem Gelbičem, advokátem, se sídlem Jugoslávská 11, Praha 2, proti žalované: **Česká správa sociálního zabezpečení,** se sídlem Křížová 25, Praha 5, proti rozhodnutí žalované ze dne 27. 10. 2006, č. j. 323 - 9010 - 2737 - 5.10.2006/Klí, o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. 12. 2009, č. j. 12 Ca 127/2006 - 45,

takto:

I. V řízení **se pokračuje**.

II. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 11. 12. 2009, č. j. 12 Ca 127/2006 - 45, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně (dále jen „stěžovatelka“) napadá rozsudek Městského soudu v Praze (dále jen „městský soud“) ze dne 11. 12. 2009, č. j. 12 Ca 127/2006 - 45, kterým byla zamítnuta její žaloba proti rozhodnutí žalované ze dne 27. 10. 2006, č. j. 323 - 9010 - 2737 - 5.10.2006/Klí, jímž žalovaná zamítla odvolání stěžovatelky proti platebnímu výměru Pražské správy sociálního zabezpečení (dále jen „PSSZ“) ze dne 6. 9. 2006, č. j. 750/2423/06, kterým byla stěžovatelce podle ustanovení § 104c zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (dále jen „zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení“), uložena povinnost zaplatit nedoplatek na pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve výši 26 7192 Kč a penále z dlužného pojistného ve výši 93 029 Kč, tedy dluh v celkové výši 360 221 Kč s odůvodněním, že při kontrole správnosti vyměřovacích základů pro stanovení pojistného

na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti byl v měsících červenec 2004 až červenec 2006 zjištěn nedoplatek na pojistném, který vznikl tím, že stěžovatelka nezahrnula do vyměřovacích základů pro odvod pojistného odměny v celkové výši 751 800 Kč zúčtované šesti zaměstnancům zaměstnaným na základě dohod o provedení práce, které nebyly uzavřeny v souladu s ustanovením § 236 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění platném a účinném do 31. 12. 2006 (dále jen „zákoník práce“).

Určujícími skutečnostmi pro vyměření nedoplatku na pojistném a penále byly výsledky kontroly pojistného, provádění nemocenského pojištění a plnění úkolů v důchodovém pojištění za období od 1. 7. 2004 do 31. 7. 2006 provedené PSSZ u stěžovatelky ve dnech 28. 8. 2006, 29. 8. 2006 a 5. 9. 2006, přičemž bylo mimo jiné při kontrole správnosti vyměřovacích základů pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti zjištěno, že stěžovatelka se šesti osobami opakovaně uzavírala dohody o provedení práce. Konkrétně se jednalo o I. P., s níž stěžovatelka opakovaně, a to každý měsíc od července 2004 do července 2006, uzavírala dohody o provedení práce, jejichž předmětem byl výkon práce „zpracování účetnictví, DPH, statistických přehledů firmy KSV s. r. o. na počítači firmy za daný kalendářní měsíc, včetně všech příslušných daňových přiznání a tiskopisů statistických zjišťování“ s rozsahem práce 8 hodin s tím, že zahájení a dokončení práce bylo vždy stanoveno na poslední kalendářní týden v daném měsíci. Za měsíce červenec až prosinec 2005 byla sjednána odměna za vykonanou práci ve výši 8000 Kč měsíčně a za měsíce leden až červenec 2005 byla sjednána odměna za vykonanou práci ve výši 10 000 Kč měsíčně. Podle mzdových listů za roky 2004 až 2006 I. P. odpracovala v každém kalendářním měsíci 8 hodin a za vykonanou práci jí byla zúčtována odměna ve sjednané výši. Dále stěžovatelka opakovaně uzavírala dohody o provedení práce s D. T., a to každý měsíc od července 2004 do července 2006 k výkonu práce „personální práce - přijímání pracovníků a uzavírání dohod o provedení práce a pracovní činnosti apod. a kompletace personálních materiálů přijatých pracovníků v příslušném kalendářním měsíci“ s rozsahem práce 8 hodin s tím, že zahájení práce bylo stanoveno na rozdílná data a dokončení práce bylo stanoveno vždy na poslední, popř. předposlední, kalendářní den v daném měsíci, a v měsíci říjnu na 29. 10. 2004. Za měsíce červenec až říjen 2004 a od prosince 2004 do prosince 2005 byla sjednána odměna ve výši 4500 Kč, za měsíc listopad 2004 byla sjednána odměna ve výši 4000 Kč a od ledna do července 2006 byla odměna sjednána ve výši 4900 Kč. Dle mzdových listů za rok 2004 i za rok 2005 odpracovala D. T. v každém kalendářním měsíci 8 hodin a za vykonanou práci jí byla zúčtována odměna ve výši 4500 Kč. Dle mzdového listu za rok 2006 D. T. odpracovala rovněž v každém kalendářním měsíci 8 hodin a za vykonanou práci jí byla zúčtována odměna ve výši 4900 Kč. Dále stěžovatelka se S. K. opakovaně uzavírala dohody o provedení práce „zpracování podkladů pro mzdy pracovníků, vyhotovení pracovních výkazů pracovníků“, a to každý měsíc od července 2004 do července 2006, přičemž zahájení a dokončení práce bylo vždy stanoveno na jeden kalendářní den v měsíci, v červenci 2004 až v lednu 2005 s rozsahem práce 6 hodin a v únoru 2005 až v červenci 2006 s rozsahem práce 8 hodin. Za měsíce červenec 2004 až leden 2005 byla sjednána odměna ve výši 4000 Kč a za měsíce únor 2005 až červenec 2006 byla sjednána odměna ve výši 5000 Kč. Dle mzdových listů za roky 2004 až 2006 S. K. od července 2004 do ledna 2005 odpracoval 6 hodin měsíčně a za vykonanou práci mu byla zúčtována odměna ve výši 4000 Kč za každý kalendářní měsíc, od února 2005 do července

2006 odpracoval 8 hodin měsíčně a byla mu zúčtována odměna ve výši 5000 Kč za kalendářní měsíc. S H. H. stěžovatelka také opakovaně uzavírala dohody o provedení práce „výpomoc při zpracování a přípravě účetních dokladů k zaúčtování a vedení dalších administrativních agend souvisejících s daňovými a účetními zákony, vystavování faktur, zajišťování činností souvisejících s provozem a údržbou vlastních objektů firmy, a to každý měsíc od července 2004 do července 2006 se sjednaným rozsahem práce 8 hodin. Zahájení a dokončení práce bylo vždy stanoveno na poslední kalendářní týden v měsíci a odměna za vykonanou práci byla sjednána ve výši 4500 Kč. Dle mzdových listů za roky 2004 až 2006 H. H. odpracovala v každém kalendářním měsíci 8 hodin a za vykonanou práci jí byla zúčtována odměna ve sjednané výši. Rovněž s V. T. stěžovatelka opakovaně uzavírala v době od července 2004 do července 2006 dohody o provedení práce „řídící a kontrolní činnost na jednotlivých pracovištích firmy v Praze (zajišťování obsazení pracovních směn, kontrola přítomnosti pracovníků na pracovištích a plnění jejich pracovních povinností v souladu s příslušnými směrnicemi výkonu strážní služby“, a to od července 2004 do ledna 2005 s rozsahem práce 8 hodin a od února 2005 do července 2006 s rozsahem práce 7 hodin v kalendářním měsíci. Zahájení práce bylo vždy stanoveno na první kalendářní den v měsíci, s výjimkou listopadu 2004, v němž zahájení práce bylo stanoveno na 18. 11. 2004, a dokončení sjednané práce bylo stanoveno na poslední, popř. předposlední, kalendářní den v měsíci. Za měsíce červenec až říjen 2004 a prosinec 2004 až červenec 2006 byla sjednána odměna za vykonanou práci ve výši 4000 Kč a v listopadu 2004 byla sjednána odměna ve výši 4500 Kč. Dle mzdových listů za roky 2004 až 2006 V. T. odpracoval v období červenec 2004 až leden 2005 v každém kalendářním měsíci 8 hodin, v období od února 2005 do července 2006 odpracoval v každém kalendářním měsíci 7 hodin a za vykonanou práci mu byla měsíčně zúčtována odměna ve výši 4000 Kč. Stěžovatelka konečně opakovaně uzavírala dohody o provedení práce s V. Š. k výkonu práce „řídící a kontrolní činnost na jednotlivých pracovištích firmy regionu Žatec a okolí (zajišťování obsazení pracovních směn, kontrola přítomnosti pracovníků na pracovištích a plnění jejich pracovních povinností v souladu s příslušnými směrnicemi výkonu strážní služby) v příslušném kalendářním měsíci“, a to každý měsíc od září 2004 do července 2006 s rozsahem práce 8 hodin v kalendářním měsíci. Zahájení práce bylo vždy stanoveno na první kalendářní den v měsíci a dokončení předmětné práce bylo stanoveno na poslední kalendářní den v měsíci a v prosinci 2004 bylo stanoveno dokončení práce na 30. 12. 2004. Dle mzdových listů za roky 2004 až 2006 V. Šindler odpracoval v každém kalendářním měsíci 8 hodin a za vykonanou práci mu byla zúčtována odměna ve sjednané výši 4000 Kč měsíčně.

Městský soud, jak bylo výše předznamenáno, žalobu stěžovatelky zamítl a shodně se správními orgány obou stupňů vycházel z právního názoru, že pro posouzení, zda určitá dohoda o výkonu práce má povahu dohody o provedení práce podle § 236 zákoníku práce, je rozhodné nejen kritérium kvantitativní, opřené o předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá (jenž nesmí přesáhnout 100 hodin), ale také povaha práce (pracovního úkolu), tj. kritérium kvalitativní. S odkazem na rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2004, č. j. 2 Ads 48/2003 - 85, a ze dne 8. 11. 2006, č. j. 3 Ads 67/2005 - 71, uvedl, že v případech posouzení náležitostí dohody o provedení práce pro účely sociálního zabezpečení je důležité vždy zkoumat, zda konkrétní dohoda o provedení práce (tedy její náležitosti - vymezení pracovního úkolu a sjednaná odměna) i faktický průběh výkonu práce pro zaměstnavatele (docházka do zaměstnání, celková výše skutečně

odpracovaných hodin, existence navazujících dohod o provedení práce, výše hodinové odměny a vyplácení odměny apod.) splňují charakteristické rysy výkonu práce na dohodu o provedení práce. Pokud pak takové skutkové okolnosti nasvědčují, že ve skutečnosti nešlo o provedení jednoznačně vymezeného pracovního úkolu, nýbrž druhově vymezené práce vykonávané u zaměstnavatele pravidelně za podmínek obdobných pracovnímu poměru, pak je možno učinit úsudek o neplatnosti takové dohody o provedení práce a platnosti jiného pracovněprávního vztahu, který je takovou dohodou zastřen. Z toho městský soud dovodil, že kvantitativní hledisko je sice při posouzení dohod o provedení práce důležité, ale nikoli jediné. Městský soud pak s ohledem na vymezení sjednaných pracovních úkolů v jednotlivých smlouvách o provedení práce, s poukazem na to, že ve všech těchto dohodách byla odměna formulována jako hodinová hrubá mzda při úvazku 8 hodin měsíčně (kromě S. T., u něhož od července 2004 do ledna 2005 byly dohody sjednány na 6 hodin měsíčně a V. T., u něhož od února 2005 do července 2006 byly dohody sjednány na 7 hodin měsíčně), jakož i s přihlédnutím k tomu, že celkové doby trvání jednotlivých pracovněprávních vztahů přesáhly dobu dvou let, přičemž jednotlivé dohody na sebe plynule navazovaly, dospěl k závěru, že předmětné dohody o provedení práce nesplňují zákonné parametry této formy pracovněprávního vztahu dle zákoníku práce, neboť jimi byl opakovaně na sebe navazující časová období sjednán výkon téže druhově určené práce. Městský soud tedy dovodil, že výše uvedené skutečnosti nasvědčují tomu, že se ve skutečnosti nejednalo o provedení jednoznačně vymezených pracovních úkolů, nýbrž šlo o druhově vymezené práce vykonávané u stěžovatelky jako zaměstnavatele pravidelně za podmínek obdobných jako u dohod o pracovní činnosti a právní závěr žalované o neplatnosti takových dohod o provedení práce a platnosti jiných pracovněprávních vztahů (dohod o pracovní činnosti), které jsou takovými dohodami zastřeny, je správný. Žalobní námitku stěžovatelky, že nová právní úprava již neobsahuje pojem „pracovní úkol“ a tedy dohody o provedení práce se liší od dohod o pracovní činnosti jen podle kvantitativního hlediska, městský soud odmítl s tím, že tyto tendence jsou sice z nového zákoníku práce (tj. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - pozn. Nejvyššího správního soudu) zřejmé, ale přezkum napadených rozhodnutí správních orgánů je podle § 75 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“), prováděn podle právních předpisů platných v době rozhodování správního orgánu, tj. v projednávané věci podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

V kasační stížnosti stěžovatelka namítla, že městský soud vycházel z extenzivního výkladu předmětných ustanovení zákoníku práce, přestože si měl nejdříve ujasnit otázku, zda uzavřené dohody o provedení práce splňují zákonné náležitosti. Stěžovatelka poukázala na to, že ze znění § 232 odst. 1 písm. a), b) zákoníku práce plyne, že jednou z podmínek uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zásada účelnosti a hospodárnosti, přičemž dohoda o provedení práce je limitována rozsahem 100 hodin za rok a v tomto rozsahu je připuštěna i možnost opakovaného uzavření těchto dohod. Z uzavřených dohod o provedení práce přitom plyne, že těmito dohodami byly zajištěny časově omezené úkoly, k jejichž plnění nebylo účelné ani hospodárné uzavírat jiné formy pracovněprávního vztahu, žádná z dohod nepřesahuje stanovených 100 odpracovaných hodin ročně, je v nich uvedena doba, za kterou mají být splněny (měsíc, týden, den), je v nich vymezen pracovní úkol a nikoliv druhově vymezené práce. Všechny tyto dohody byly uzavřeny písemně a na jejich zákonnosti nic nemění to, že byly sepisovány „podle

šablony“ a odměny byly vypláceny v termínu výplat u stěžovatelky, což naopak hovoří ve prospěch respektování zásady účelnosti a hospodárnosti.

Žalovaná navrhla zamítnutí kasační stížnosti stěžovatelky s odkazem na obsah žalobou napadeného rozhodnutí a svého vyjádření k žalobě.

Nejvyšší správní soud v nyní projednávané věci řízení o kasační stížnosti podané proti rozsudku městského soudu usnesením ze dne 5. 5. 2010, č. j. 6 Ads 32/2010 - 63, přerušil, neboť šestý senát Nejvyššího správního soudu usnesením ze dne 9. 12. 2009, č. j. 6 Ads 48/2009 - 66, podle § 17 s. ř. s. předložil rozšířenému senátu tohoto soudu spornou právní otázku, a to: „*Lze při posuzování předběžné otázky povahy pracovněprávního vztahu pro účely aplikace ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) bodu 2. zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, aplikovat pro rozlišení dohody o provedení práce od dohody o pracovní činnosti jiná kritéria než kritérium předpokládaného hodinového rozsahu práce ve smyslu § 236 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů?*“, jejíž zodpovězení je klíčové i pro rozhodnutí v nyní projednávané věci. O této otázce rozhodl rozšířený senát Nejvyššího správního soudu usnesením ze dne 16. 11. 2010, č. j. 6 Ads 48/2009 - 87 (dostupné na www.nssoud.cz.), v němž se k této otázce vyslovil tak, že „*Předmětem dohody o provedení práce podle § 236 zákoníku práce ve znění po novelizaci provedené zákonem č. 188/1988 Sb. 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.*“

Poněvadž odpadla překážka, pro kterou Nejvyšší správní soud řízení přerušil, v řízení se pokračuje.

Stěžovatelka je osobou oprávněnou k podání kasační stížnosti, neboť byla účastníkem řízení, z něhož napadené rozhodnutí městského soudu vzešlo (§ 102 s. ř. s.), tuto kasační stížnost podala včas (§ 106 odst. 2 s. ř. s.) a je rovněž v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. zastoupena advokátem. V kasační stížnosti uplatňuje důvody, které sice podřazuje pod důvody dle § 103 odst. 1 písm. a) a b) s. ř. s., ale podle svého obsahu jde jen o námitky nezákonnosti proti nesprávnému posouzení právní otázky městským soudem v předcházejícím řízení, neboť o skutkové stránce není mezi účastníky sporu a v tomto směru ani v kasační stížnosti stěžovatelka žádné námitky nevznáší a nevytýká jiné vady řízení před správními orgány. Nejvyšší správní soud proto považuje stěžovatelkou uplatněné důvody podle obsahu za důvody podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s., a pro tyto důvody shledává kasační stížnost přípustnou. Nejvyšší správní soud za této situace napadený rozsudek městského soudu v mezích řádně uplatněných kasačních důvodů a v rozsahu kasační stížnosti podle § 109 odst. 2 a 3 s. ř. s. přezkoumal, přitom dospěl k závěru, že kasační stížnost je důvodná.

V projednávané věci městský soud v souladu s ustanovením § 75 odst. 1 o. s. ř. projednávanou věc posuzoval podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění platném a účinném k datu vydání rozhodnutí žalované (tj. k 27. 10. 2006). Podstatou sporu

v nyní projednávané věci je pak otázka, jak posuzovat v řízení, jež se týká účasti fyzické osoby na nemocenském a důchodovém pojištění, konkrétně pak povinnosti pojištěných osob platit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a o příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „zákon o pojistném"), předběžnou otázku charakteru pracovněprávního vztahu, který zakládá účast na pojištění ve smyslu citovaného zákona o pojistném, konkrétně pak charakter dohod konaných mimo pracovní poměr ve smyslu zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. V prvé řadě je třeba zdůraznit, že právní posouzení otázky účasti zaměstnance na nemocenském pojištění, potažmo posouzení otázky, zda je určitá osoba povinna platit pojistné ve smyslu zákona o pojistném, je vázáno na posouzení předběžné otázky spočívající v určení, v jakém pracovněprávním vztahu je určitá osoba k zaměstnavateli, a zda tento vztah v rozhodném období trval (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 6. 2006, č. j. 6 Ads 33/2005 - 52, dostupný na www.nssoud.cz). Je tomu tak proto, že podle ustanovení § 3 odst. 1 písm. a), b) a c) bod 1. a 2. zákona o pojistném jsou povinni platit pojistné jednak zaměstnavatelé, jednak zaměstnanci, jimiž se pro účely tohoto zákona rozumějí mj. zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti (nikoliv však již zaměstnanci na základě dohody o provedení práce). Obdobnou konstrukci volilo pro definici účasti na nemocenském pojištění i ustanovení § 2 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, a u stejné konstrukce zůstal i nový právní předpis upravující účast na nemocenském pojištění, a to zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění [srov. § 5 písm. a) bod 5].

K povaze dohod o provedení práce se, jak již bylo výše uvedeno, vyslovil rozšířený senát Nejvyššího správního soudu ve svém usnesení ze dne 16. 11. 2010, č. j. 6 Ads 48/2009 - 87, tak, že *„Předmětem dohody o provedení práce podle § 236 zákoníku práce ve znění po novelizaci provedené zákonem č. 188/1988 Sb. 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."*

Rozšířený senát Nejvyššího správního soudu přitom z hlediska jazykového výkladu relevantní právní úpravy zákoníku práce vyšel z dílčího závěru, že *„jazykový výklad nedává jednoznačnou odpověď na otázku, zda jediným kritériem pro klasifikaci určité dohody jako dohody o provedení práce je předpokládaný hodinový rozsah sjednané činnosti. Jazykový výklad však nepochybně připouští, aby sjednaná činnost (pracovní úkol) byla definována nejen individuálním vymezením výsledku činnosti, nýbrž i definováním povahy, obsahu a dalších určujících charakteristik vykonávané činnosti, aniž by bylo třeba vymezit její předpokládaný výsledek, a že tedy pracovní úkol může mít povahu činnosti opakovaně prováděné ve vymezeném časovém období."* Rozšířený senát Nejvyššího správního soudu danou právní otázku posuzoval i z pohledu záměru historického zákonodárce a poukázal na to, že *„Rozhodné znění zákoníku práce dostalo v určujících obsahových znacích svoji podobu novelizací provedenou zákonem č. 188/1988 Sb., že záměr historického zákonodárce v této novelizaci byl odstranit nejasnosti při rozlišování mezi dohodami o pracovní činnosti a dohodami o provedení práce zavedením jednoznačného klasifikačního kritéria v podobě maximálního hodinového rozsahu prací konaných na základě dohod o provedení práce"*, jak

plyne z důvodové zprávy k příslušnému návrhu zákona (Tisk č. 100 Federálního shromáždění Československé socialistické republiky, volebního období 1986 – 1990, dostupný na http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0100_01.htm). Rozšířený senát Nejvyššího správního soudu uvedl, že *„Intencí historického zákonodárce tedy nepochybně bylo zavést jediné rozlišovací kritérium,a sice smluvními stranami v okamžiku sjednání dohody předpokládaný hodinový rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce. Smyslem a účelem novelizace provedené zákonem č. 188/1988 Sb. bylo zjednodušit rozlišovací kritéria a opustit kvalitativní kritéria, která se v do té doby platné úpravě ukázala jako nespolehlivá a nejednoznačná ... původní ustanovení zákoníku práce (před novelou provedenou zákonem č. 188/1988 Sb.) pojednávající o obsahových náležitostech dohody o provedení práce (§ 238) užívalo přirozeně pojmu „pracovní úkol“, činilo tak ovšem v logické návaznosti na definiční ustanovení § 232 zákoníku práce, v němž byl pojem „pracovního úkolu“ kvalitativně definován (právě jednorázovostí, individuálností). Po novelizaci celé části čtvrté zákoníku práce zákonem č. 188/1988 Sb. však tento pojem ztrácí jakýkoliv jasně uchopitelný obsah, neboť postrádá definiční zázemí § 232 zákoníku práce ... ... zákonodárce snad možná chtěl naznačit, že nadále bude nepřímý předmět dohody o provedení práce charakterizován zpravidla spíše jednorázovou činností, stejně tak je však možný výklad respektující předchozí vývody judikatury, že i v případě dohod o provedení práce se může jednat o práci sestávající z dílčích pracovních úkolů rozprostřených do delšího časového úseku ... . Novelizace zákoníku práce provedená zákonem č. 188/1988 Sb. tedy znamenala v rámci dlouhodobých legislativních trendů týkajících se dohody o provedení práce zavedení jakéhosi přechodového řešení mezi původní úpravou a nynější úpravou obsaženou v § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „nový zákoník práce“). Původní úprava do novelizace provedené zákonem č. 188/1988 Sb. vycházela z koncepce pracovního úkolu jako individuálně určeného úkolu. Po novelizaci již nebylo nutno pracovní úkol vymezit individuálně, nýbrž ... .bylo možno jej definovat i typovou charakteristikou sjednané opakované činnosti, avšak bylo nutno vymezit dobu, v níž má být pracovní úkol proveden, tj. v níž má být opakovaná činnost prováděna. V § 75 nového zákoníku práce je zcela opuštěna koncepce pracovního úkolu a jediným omezujícím kritériem je rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá a který nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce; z dřívější úpravy je pak převzato pravidlo pro zamezení obcházení zákona, které stanoví, že [d]o rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce“.*

Podle závěrů rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu je při posouzení předmětné právní otázky rovněž v neposlední řadě nezbytné zohlednit také smysl a účel dohody o provedení práce s přihlédnutím k hodnotám chráněným ústavním pořádkem (zejména čl. 1 věta první, čl. 2 odst. 3 a čl. 28 Listiny základních práv a svobod), neboť *„.... i v pracovním právu platí, že je na smluvních stranách, který z možných smluvních typů použijí k uspořádání svých vztahů, jde-li o typ odpovídající jejich svobodné vůli beroucí v úvahu odlišnou faktickou pozici a zpravidla i vyjednávající sílu obou účastníků právního vztahu.“*

Výše citované rozhodnutí rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu tedy přineslo změnu dosavadní judikatury, která byla reprezentována názory vyjádřenými např. v rozsudcích Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2004, č. j. 2 Ads 48/2003 - 85, a ze dne 8. 11. 2006, č. j. 3 Ads 67/2005 - 71 (na něž ve svém rozsudku odkazuje městský soud), podle nichž předmětem dohody o provedení práce může být pouze určitý ucelený

pracovní úkol, který je specifikován konkrétním výsledkem. Práce, kterou se pak zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonat, musí být určena individuálně, nikoli druhově, přičemž však její výkon musí směřovat ke konkrétnímu výsledku (cílovému stavu), předem kvalitativně i kvantitativně vymezenému. Tyto závěry však již po citovaném rozhodnutí rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 11. 2010 nemohou obstát a nadále je třeba vycházet z toho, že za výše uvedených podmínek jediným relevantním kritériem pro odlišení dohod o provedení práce od dohod o pracovní činnosti je hledisko kvantitativní, tj. předpokládaný časový rozsah práce (pracovního úkolu), který nesmí přesáhnout 100 hodin, přičemž do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Nejsou tedy rozhodné okolnosti, jak dovozoval městský soud a správní orgány, spočívající např. v existenci navazujících dohod o provedení práce, ve výši hodinových odměn a jejich vyplácení, použití vlastních prostředků zaměstnanců apod.

Z výše uvedených hledisek pak vycházel Nejvyšší správní soud i v nyní projednávané věci, v níž bylo na dotčených zaměstnancích a stěžovatelce jako zaměstnavateli, který ze smluvních typů nabízených tehdy platným zákoníkem práce k zajištění výše popsaných činností jednotlivých zaměstnanců použijí. Vzhledem k věcnému obsahu těchto činností [u I. P. - zpracování účetnictví, DPH, statistických přehledů firmy KSV s.r.o. na počítači firmy za daný kalendářní měsíc, včetně všech příslušných daňových přiznání a tiskopisů statistických zjišťování; u D. T. - personální práce - přijímání pracovníků a uzavírání dohod o provedení práce a pracovní činnosti apod. a kompletace personálních materiálů přijatých pracovníků v příslušném kalendářním měsíci; u S. K. - zpracování podkladů pro mzdy pracovníků, vyhotovení pracovních výkazů pracovníků; u H. H. - výpomoc při zpracování a přípravě účetních dokladů k zaúčtování a vedení dalších administrativních agend souvisejících s daňovými a účetními zákony, vystavování faktur, zajišťování činností souvisejících s provozem a údržbou vlastních objektů firmy; u V. T. – řídící a kontrolní činnost na jednotlivých pracovištích firmy v Praze (zajišťování obsazení pracovních směn, kontrola přítomnosti pracovníků na pracovištích a plnění jejich pracovních povinností v souladu s příslušnými směrnicemi výkonu strážní služby); u V. Š. – řídící a kontrolní činnost na jednotlivých pracovištích firmy na regionu Žatec a okolí (zajišťování obsazení pracovních směn, kontrola přítomnosti pracovníků na pracovištích a plnění jejich pracovních povinností v souladu s příslušnými směrnicemi výkonu strážní služby) v příslušném kalendářním měsíci] a především k jejich marginálnímu předpokládanému časovému rozsahu (u všech dotčených zaměstnanců pod 100 hodin, tj. v souladu s omezujícími pravidly podle § 236 odst. 1 věty první a druhé zákoníku práce), připadala nepochybně v úvahu rovněž dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, protože je představitelné, že uvedené činnosti by bylo možné podle obou těchto dohod vykonávat. Pokud si pak jednotlivé smluvní strany v daných šesti případech zvolily dohodu o provedení práce, postupovaly tak možná i s ohledem na daňové a pojistné aspekty takového smluvního vztahu. Je však třeba zdůraznit, že bylo výlučně na jejich vůli, zda ze smluvních typů, které připadaly v úvahu, zvolí takový, který danému zaměstnanci přinese i benefit spočívající v účasti na veřejnoprávním sociálním pojištění, avšak současně s tím spojenou povinnost zaměstnance a zaměstnavatele platit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, anebo zda zvolí smluvní typ, který zaměstnanci neposkytne uvedený

benefit, ale poskytne mu oproti tomu větší odměnu při jinak stejných mzdových nákladech stěžovatele jako jeho zaměstnavatele. Jak ostatně rozšířený senát Nejvyššího správního soudu uzavřel *„Smysl a účel dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tedy není nutit zaměstnance a zaměstnavatele v situaci, kdy mají možnost volby mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, 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.“*

Zbývá dodat, že písemné dohody uzavřené mezi stěžovatelkou a výše jmenovanými zaměstnanci splňují také všechny ostatní náležitosti dohody o provedení práce ve smyslu § 236 odst. 1, 2 zákoníku práce, neboť obsahují jasné časové vymezení jejich trvání a konkrétní výši sjednaných odměn za provedení práce (pracovního úkolu). Ke stížnostní námitce stěžovatelky je třeba také uvést, že na závadu písemného vyhotovení těchto dohod a jejich platnost není ani to, že byly uzavírány na standardizovaném tiskopise a výplata odměn byla prováděna ve výplatních termínech stěžovatelky, neboť tyto skutečnosti nemají samy o sobě vliv na projev vůle smluvních stran, jež je pro posouzení věci rozhodující.

Lze tak uzavřít, že činnosti, které v projednávané věci vykonávali jednotliví zaměstnanci pro stěžovatelku, odpovídaly smyslu a účelu dohody o provedení práce podle § 236 zákoníku práce jako jednoho ze smluvních typů nabízejících se smluvním stranám k tomu, aby v souladu se zásadou smluvní volnosti ve vzájemné dohodě uskutečnily své záměry.

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že v projednávané věci nebyly splněny zákonné podmínky pro zamítnutí žaloby městským soudem, Nejvyšší správní soud proto rozsudek městského soudu pro nezákonnost zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení (§ 110 odst. 1 s. ř. s.).

Krajský soud je v dalším řízení právním názorem Nejvyššího správního soudu vysloveným v tomto rozsudku vázán (§ 110 odst. 3 s. ř. s.). Krajský soud v novém rozhodnutí rozhodne i o nákladech řízení o kasační stížnosti (§ 110 odst. 2).

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 9. prosince 2010

JUDr. Milada Tomková
předsedkyně senátu