

## Jaké znaky má závislá práce?

**Publikováno:** 30.4.2014

**Typ:** rozhodnutí soudů

**Zdroj:** Bezpečnost a hygiena práce 2014/4

**JUDr. Petr Bukovjan**

### Právní věta

Společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce v řízení obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu.

Odměna sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.

(Z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2013, sp. zn. 6 Ads 46/2013.)

### Předmět sporu

Vymezení jednotlivých znaků závislé práce a v té souvislosti posouzení toho, zdali šlo v daném případě o výkon nelegální práce.

Oprávněnost uložení sankce orgánem inspekce práce fyzické osobě za výkon nelegální práce.

### Právní úprava

§ 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – definice závislé práce a skutečností s ní spojených.

§ 3 zákoníku práce – pravidlo, že závislá práce může být vykonávána výlučně v jednom ze základních pracovněprávních vztahů (v pracovním poměru nebo na základě některé z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr).

§ 5 písm. e) bod 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – nelegální práce coby výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

§ 139 odst. 1 písm. c) a odst. 3 písm. c) zákona o zaměstnanosti – pokuta za přestupek spočívající ve výkonu nelegální práce.

§ 125 zákona o zaměstnanosti a § 3 odst. 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů – právo orgánů inspekce práce ke kontrole dodržování povinností vyplývajících mj. ze zákona o zaměstnanosti.

### Skutkový stav (popis případu)

Místně příslušný oblastní inspektorát práce provedl kontrolu dodržování zákazu výkonu nelegální práce, a to v prodejně textilu, jejíž majitelkou byla podnikající fyzická osoba cizí státní příslušnosti.

V dotčené provozovně zastihl inspektor neteř majitelky, která podle jeho zjištění obsluhovala zákazníky, kasírovala peníze a vydávala zboží; po prokázání se kontrolního pracovníka služebním průkazem neteř telefonicky přivolala svou tetu, majitelku prodejny, která do protokolu uvedla, že nikoho nezaměstnává a že neteř u ní nepracuje – pouze jí vypomáhá, když ona jako majitelka prodejny právě není na pracovišti; neteř sama žádné vysvětlení ke své činnosti prodavačky nepodala, neboť podle kontrolního protokolu se po příchodu majitelky z obchodu údajně „vytratila“.

Následujícího dne inspektor prostřednictvím tlumočnicka majitelku prodejny poučil, že se v daném případě jedná o výkon nelegální práce, a písemně jí uložil odstranit zjištěné nedostatky; v návaznosti na to majitelka prodejny ještě téhož dne sepsala se svou neteří dohodu o provedení práce a kontrolnímu orgánu přítom v průvodním dopise k odstranění zjištěných nedostatků vysvětlila, že vůbec nevěděla, že porušuje zákon, že neteř s ní bydlí v bytě, a proto jí hlídá prodejnu vždy, když je ona sama jako majitelka pryč (konkrétně v době provedené kontroly byla na obědě).

Oblastní inspektorát práce zahájil s neteří kontrolované osoby správní řízení o přestupku spočívajícím ve výkonu nelegální práce a uložil jí pokutu ve výši 15 000 Kč; jmenovaná se prostřednictvím svého právního zástupce hájila tím, že nevykonávala závislou práci, jelikož nebyla ke své tetě ve vztahu podřízeném, neměla stanovenou pracovní dobu a nepobírala za svou výpomoc žádnou odměnu; protože s odvoláním proti rozhodnutí o uložení pokuty ani správní žalobou ke krajskému soudu neuspěla, obrátila se s kasační stížností na Nejvyšší správní soud.

## **Argumenty stěžovatelky**

Své tetě poskytovala pouze výjimečnou výpomoc; takováto krátkodobá výpomoc, kterou poskytuje například majitel jedné provozovny majiteli provozovny sousední, není v běžném životě nijak výjimečnou událostí.

Nemohlo jít o nelegální práci, jelikož nebyla ke své tetě ve vztahu podřízenosti a nedostávala žádnou odměnu. Kontrolní protokol nemůže sloužit sám o sobě jako důkaz, neboť byl vyhotoven ještě před zahájením správního řízení; navíc záznam o poskytnutí informací ke dni vykonání kontroly byl vyhotoven bez přítomnosti tlumočnicka, i když majitelka prodejny, která vysvětlení podávala, je cizinka; oblastní inspektorát práce ji měl v rámci správního řízení vyslechnout jako svědku, ale neučinil tak.

Následně uzavřené dohody o provedení práce mezi majitelkou prodejny a stěžovatelkou není způsobitelným důkazním prostředkem, jelikož představuje pouhou reakci na opatření k nápravě uložené kontrolním orgánem s poučením, že jinak se majitelka prodejny dopouští dalšího správního deliktu; soud se vůbec nezabýval motivací k uzavření této dohody a pojal ji nejen jako uznání výkonu nelegální práce, ale navíc jako důkaz o tom, že i činnost, vykonávaná před uzavřením této dohody, byla prováděna za úplatu (odměnu); úvaha o úplatnosti prováděné výpomoci přitom nemá jakoukoliv oporu ve spise.

Výsledky kontroly nemohou nahradit řádné dokazování ve správním řízení; ve svém vyjádření k podkladům řízení jasně uvedla, že provozovnu pouze hlídala, proto měl správní orgán ohledně povahy její činnosti vést dokazování; úvahy o tom, že samotné hlídání prodejny by nemělo smysl, označila za pouhé domněnky; ve skutečnosti je uzavření a následné otevření prodejny časově náročné, neboť zboží vystavené mimo prodejnu je potřeba uklidit dovnitř a následně opět vynést ven.

## **Argumenty správních orgánů a krajského soudu**

Je nutno odmítnout tvrzení, že dohoda o provedení práce byla vynucena tím, že inspektor oblastního inspektorátu práce provádějící kontrolu uložil majitelce prodejny její uzavření; uložení opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole představuje zákonem předvídaný postup; sama stěžovatelka ostatně uvedla, že neměla v úmyslu obcházet zákon, proto na základě poučení inspektora dohodu o provedení práce se svou tetou uzavřela.

Odměna není definičním znakem závislé práce, nýbrž pouze důsledkem jejího výkonu – jde o povinnost, která pro zaměstnavatele vyplývá z existujícího pracovněprávního vztahu; odměňování stěžovatelky proto nebylo, a ani nemuselo být, předmětem dokazování.

Neexistovaly žádné důvodné pochybnosti o zjištěném stavu věci, proto nebyl důvod vyslyšet stěžovatelku jako svědkyni; stěžovatelka nezpochybňovala povahu své činnosti, pouze její právní kvalifikaci jako nelegální práce; pokud by nebyla připravena prodat zákazníkovi vystavené zboží, pak samotné hlídání prodejny o polední pauze by nemělo smysl – prodejna by mohla být rovnou zavřena; stěžovatelka nikdy dříve na možnost záměny pojmů při podávání vysvětlení kvůli své národnosti nepoukazovala, navíc „prodávat“ a „hlídat prodejnu“ ani nejsou právní pojmy.

## **Z odůvodnění rozhodnutí soudu**

Smyslem legální definice závislé práce je nepochybně odlišit závislou práci od jiných aktivit, přičemž tento cíl vystupuje na povrch zejména tehdy, když správní orgán zkoumá, zda zaměstnavatel neporušil svou zákonnou povinnost tím, že neumožnil zaměstnanci vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu, který je k tomu určen; pojem závislé práce tak musí být vykládán tak, aby obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, stejně jako práci vykonávanou bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku“ nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy; zároveň však nesmí tento pojem zcela ztratit obrysy, aby správní orgány nezaměňovaly závislou práci s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním nebo s upřímnou mezilidskou výpomocí, ať již v podobě služby blízkému člověku či nezištné laskavosti.

Těmto požadavkům stávající definice závislé práce vyhoví docela dobře; stačí pouze spojit jednotlivé znaky uvedené v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce společným prvkem osobní či hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli – jenž ostatně vyplývá již ze samotného pojmu „závislá práce“ – a naplnit je v duchu této optiky konkrétním obsahem.

Za (samostatný) znak závislé práce je ovšem nutno považovat již první část definice, která hovoří o tom, že práce „je vykonávána“; nejen z tohoto gramatického vyjádření (vid nedokonavý), ale zejména z účelu definice a postihu nelegální práce je zřejmé, že mohou zůstat v platnosti dřívější judikaturní závěry o soustavnosti jako znaku závislé práce, neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.

Samozřejmě je třeba tento první znak v konkrétních případech aplikovat uvážlivě; inspekční kontrola zpravidla odhalí jen činnost prováděnou v době kontroly samotné; na její soustavnější charakter je možno usuzovat až z dalších skutečností zjištěných, například z výpovědi obviněného, z výslechu svědků či ze situace na místě (charakter činnosti, množství již provedené práce apod.; na závadu nemusí být ani to, že se činnost dosud soustavnou stát nestihla (jedná se například teprve o první den práce „na zkoušku“), jestliže se takovou podle vůle stran následně stát měla.

Zaměstnanec dále musí práci vykonávat osobně – pokud by používal k plnění úkolů další osoby (např. v době své nemoci), nutně by se vytratil prvek osobní závislosti na zaměstnavateli a šlo by spíše o obchodní vztah, kdy jedna strana poptává u druhé službu či dílo a nezáleží jí na tom, kdo službu provede nebo dílo vytvoří.

Zaměstnanec také vykonává práci podle zaměstnavatelových pokynů – jestliže by plnil zadání samostatně a druhá strana by nebyla oprávněna mu průběžně zadávat jednotlivé úkoly a kontrolovat jejich plnění, jednalo by se spíše o vztah zadavatele zakázky a samostatného podnikatele, který ji pro něj plní; skutečností osvědčující řídicí pravomoc zaměstnavatele může být též určování a vykazování pracovní doby.

Zaměstnanec musí taktéž jednat jménem zaměstnavatele – v tomto znaku se koncentruje hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, neboť zaměstnavatel poskytuje pro práci svůj kapitál, hmotné i nehmotné prostředky, vytváří pro ni předpoklady a nese riziko neúspěchu, zaměstnanec však nemůže jednat na svůj účet a získávat ze své práce jiné ekonomické výhody než ty, jež mu poskytuje zaměstnavatel; doplňkovým hlediskem může být i to, zda se osoba jeví jako zaměstnanec z pohledu třetích osob.

Konečně posledním znakem závislé práce je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance – podřízenost zaměstnance typicky vyvěrá z osobní (ať již ekonomické, či jiné) závislosti zaměstnance na zaměstnavateli a pomáhá odlišit závislou práci od mezilidské výpomoci; proto je nutno v souvislosti s posuzovaným případem věnovat tomuto znaku a jeho prokazování zvláštní pozornost.

Vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli představuje nutně subjektivní kategorii; rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele; pokud má ovšem správní orgán naplnění tohoto subjektivního znaku objektivně prokázat, musí zkoumat, zda je dána osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli a zejména co je její příčinou; a zde začíná být zřejmé, že i když poskytování odměny zaměstnanci není vymezeno v zákoně jako znak závislé práce, neznamená to, že by zcela ztratilo smysl tuto otázku v rámci postihování nelegální práce zkoumat, neboť právě pobírání odměny představuje typickou skutečnost, která závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli věrohodně prokazuje; podmínkou samozřejmě je, aby odměna tvořila (ne nutně jediný, ale ekonomicky významný) zdroj zaměstnancových příjmů – poskytnutí drobné protihodnoty např. v podobě daru je běžným zvykem i v případě jednorázové mezilidské výpomoci.

Samozřejmě zaměstnanec může být ke vstupu do podřízeného vztahu vůči zaměstnavateli motivován i jinak – typicky příslibem uzavření pracovněprávního vztahu v budoucnu (tzv. práce na zkoušku je jedním z klasických způsobů zastírání nelegální práce); i to může založit určitou formu osobní závislosti na zaměstnavateli a z toho vyplývající snahu vyhovět jeho pokynům; formálně sem lze zahrnout i případy, kdy zaměstnanec vykonává práci zcela nedobrovolně, jelikož jeho závislost na zaměstnavateli má specifické příčiny (psychická závislost, strach apod.); i pak sice půjde o nelegální práci, její společenská nebezpečnost však již bude ležet spíše v rovině trestního práva (vydírání, obchodování s lidmi apod.).

Jestliže správní orgán neprokáže ani pobírání či příslib odměny, ani jinou skutečnost, která by zavdávala důvod se domnívat, že byla u jedné osoby dána osobní závislost na druhé, pak se o závislou práci jednat nebude, neboť zde chybí znak spočívající ve vztahu podřízenosti a nadřízenosti; platí tedy, že když určitá osoba vykonává danou činnost pro jinou osobu dobrovolně a zároveň s vědomím, že protistraně nevzniká závazek poskytnout jí jakoukoliv protihodnotu (resp. nepodaří-li se prokázat opak), půjde zpravidla o přátelskou výpomoc či dobrovolnickou činnost.

Odlišovat závislou práci od mezilidské výpomoci je nezbytné; nelegální práce je nepochybně závažným a rozšířeným negativním společenským jevem a jeho původci jistě mají a budou mít snahu skrývat jej za jednání jiná, právem dovolená; prokazování znaků jako je soustavnost či vztah podřízenosti vůči zaměstnavateli představuje v konkrétních případech pro inspektoráty práce velmi náročný úkol; přesto na ně však nelze rezignovat a namísto odlišování různých činností jednu z nich prohlásit za neexistující (tedy tvrdit, že závislou práci je vlastně jakákoliv činnost, kterou jeden člověk vykonává pro druhého podle jeho požadavků); není zkrátka a dobře možné v rámci boje proti nežádoucí praxi nelegálního zaměstnávání likvidovat běžný občanský život.

Žalovaný správní orgán ve svém rozhodnutí jednoznačně vycházel z toho, že odměna není přísně vzato znakem závislé práce (tento závěr je správný), a že proto její poskytování či příslib nebylo třeba vůbec prokazovat (tento závěr je za daných skutkových okolností, kdy osobní závislost stěžovatelky na její tetě nebyla prokázána žádným jiným způsobem, chybný); naopak krajský soud bez podrobnějšího odůvodnění založil své rozhodnutí na opačném předpokladu, totiž že odměna závislou práci charakterizuje, nicméně shledal, že naplnění tohoto znaku bylo dostatečně prokázáno obsahem dodatečně uzavřené dohody o provedení práce mezi stěžovatelkou a její tetou (osobou zúčastněnou na řízení); jakkoliv v obecné rovině platí, že krajský soud v řízení o správní žalobě hodnotí důkazy provedené správním orgánem autonomně a dokonce může provádět i důkazy nové, možnost vyvozovat z provedených důkazů nové závěry má své meze.

Kontrolní protokol v daném případě zachycuje poměrně jednoznačně pozorování inspektora provádějícího kontrolu o povaze činnosti stěžovatelky (osobně obsluhovala zákazníky, kasírovala peníze a vydávala zboží); z informací podaných stěžovatelčinou tetou v rámci kontroly by mohlo vyplývat naplnění dalších znaků závislé práce (stěžovatelka zřejmě vykonávala činnost opakovaně a na základě pokynů své tety, s využitím jejích prostředků a vůči zákazníkům zřejmě též jejím jménem); v ostatních otázkách, zejména pokud jde o jakékoliv skutečnosti svědčící o vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi stěžovatelkou a její tetou, je však protokol dosti kusý; konkrétně trpí tím, že inspektor vůbec informačně nevytěžil stěžovatelku samotnou a nezjistil její postoj k věci, zejména motivy, které ji k výkonu práce vedly a mohly by svědčit o osobní či hospodářské závislosti na její tetě; protokol o kontrole samotný je tak k prokázání skutku nedostačující.

Tento závěr platí tím spíše, že v daném případě k velmi stručným kontrolním zjištěním přistupuje tvrzení stěžovatelky popírající mimo jiné naplnění právě onoho nedostatečně zjištěného znaku závislé práce (vztah nadřízenosti a podřízenosti, resp. výkon práce za odměnu), přičemž stěžovatelka zpochybňuje též relevanci důkazu dalšího – dodatečně uzavřené dohody o provedení práce; její uzavření a motivy k němu vedoucí stěžovatelka vyložila ve svém vyjádření k podkladům řízení vedeném oblastrním inspektorátem práce; výkon závislé (nelegální) práce nebyl v daném případě dostatečně prokázán, a kasační stížnost je proto důvodná.

---

ASPI Wolters Kluwer

© 2015 Wolters Kluwer, a. s. U Nákladového nádraží 6, 130 00 Praha 3, tel.: 246 040 400, fax: 246 040 401  
e-mail: [obchod@wolterskluwer.cz](mailto:obchod@wolterskluwer.cz) , web: [www.wolterskluwer.cz](http://www.wolterskluwer.cz)  
Prohlášení o ochraně osobních údajů | Všeobecné obchodní podmínky