

## Spory a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Paragraf 14 ZP (riešenie sporov), podľa ktorého „*spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy*“, možno prepojiť s § 223 ods. 5 ZP, podľa ktorého „*spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru*“. To znamená, že aj spory z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú súdy (zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok).

*Napríklad: Spor o nevyplatenie odmeny z dohody o pracovnej činnosti.*

Príslušnosť súdu (1. stupeň)	
<b>Vecná (kauzálna)</b>	ktorý subjekt je oprávnený prejsť a rozhodnúť pracovnoprávny spor súd = osem vybraných okresných súdov
<b>Miestna</b>	ktoré kritérium je rozhodujúce pre určenie miesta (miestneho súdu), na ktorom sa pracovnoprávny spor bude rozhodovať – <b>všeobecná príslušnosť</b> (§ 13 Civilného sporového poriadku – všeobecný súd žalovaného) alebo <b>osobitná príslušnosť</b> (§ 19 Civilného sporového poriadku – napr. súd, v ktorého obvode má žalovaný miesto výkonu práce podľa dohody)

Vecná príslušnosť v pracovnoprávných sporoch (§ 23 Civilného sporového poriadku)	
konanie v individuálnych pracovnoprávných sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky	
pre obvod Krajského súdu	
v Bratislave	Okresný súd Bratislava III
v Trnave	Okresný súd Piešťany
v Trenčíne	Okresný súd Nové Mesto nad Váhom
v Nitre	Okresný súd Topoľčany
v Žiline	Okresný súd Ružomberok
v Banskej Bystrici	Okresný súd Zvolen
v Prešove	Okresný súd Poprad
v Košiciach	Okresný súd Košice II

Vzniká tu jedna právna otázka, a to ohľadom podania žaloby na neplatnosť skončenia dohody. Ustanovenie § 77 ZP sa na dohody nevzťahuje cez § 223 ods. 2 ZP, keďže v ňom nie je priamo vymenovaný. Možno však uvažovať

o tom, že ak sa spory z dohôd prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru, musí tu byť možnosť aplikovať na prerokovanie a rozhodnutie rovnaké pravidlá ako pri sporoch z pracovného pomeru. V inom prípade by sa uplatnili len pravidlá občianskeho práva procesného (Civilný sporový poriadok) a aplikovala by sa všeobecná premlčacia lehota na podanie žaloby o neplatnosť (čím by zamestnanec na dohodu mohol byť zvýhodnený oproti zamestnancovi v pracovnom pomere; podobne aj zamestnávateľ) a vyvolávalo by to právnu neistotu, keďže podľa § 77 ZP: „*Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.*“ Lehota dvoch mesiacov je prekluzívna lehota. (§ 36 ZP ustanovuje: „*K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v ... , § 77, ... . Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.*“) Paragraf 36 ZP sa na dohody vzťahuje, keďže ide o prvú časť Zákonníka práce.

V ČR sa NS ČR v obdobnej veci (ale v kontexte odlišnej právnej úpravy) v prípade **21 Cdo 1633/2009** vyslovil, že: „*na zrušení dohody o pracovní činnosti ve smyslu § 77 odst. 1 písm. d) zák. práce se nevztahuje jen právní úprava o skončení pracovního poměru způsobu uvedenými v ustanovení § 48 zák. práce; neplatnost zrušení dohody o pracovní činnosti však mohou zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu na základě ustanovení § 77 odst. 1 části věty před středníkem zák. práce způsobem, který pro výkon práce v pracovním poměru upravuje ustanovení § 72 zák. práce, ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti skončit tímto rozvázáním. Přestože nejde o pracovní poměr jako takový, jedná se o jeden ze základních pracovněprávních vztahů (§ 3 zák. práce), kde je stejně jako v pracovním poměru – v zájmu právní jistoty, aby si účastníci tohoto vztahu mohli o něm sjednat jistotu v době co nejkratší“.*

## Dobré mravy

Pri posudzovaní obsahu dohodnutia ohľadom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa uplatňuje **inštitút dobrých mravov podľa § 15 ZP**. (Pozn.: Pozri aj § 3 ods. 1 a § 39 OZ.)

## Notárska zápisnica u osôb, ktoré nemôžu písať alebo čítať

Na dohody sa vzťahuje aj § 16 ods. 1 a 2 ZP.

## 3.7 Dohoda o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce upravuje primárne § 226 ZP.

### 3.7.1 Povaha dohody o vykonaní práce

Z ustanovenia § 223 ods. 1 a § 226 ZP vyplýva, o aký zmluvný typ ide v prípade dohody o vykonaní práce, na aké účely ho možno uzatvoriť.

Pri dohode o vykonaní práce ide o **prácu vymedzenú výsledkom. Zamestnanec vykoná konkrétne určenú pracovnú úlohu a zamestnávateľ tento výsledok preberie**. V princípe zamestnanec je teda zaviazaný na výsledok.

**Výsledok by mal byť stanovený jeden** (ušitie jedných šiat, poprípade kolekcie šiat na základe jedného zadania na začiatku), nie však opakovane (pravidelné šitie šiat na základe opakovaných pokynov zamestnávateľa). K tomuto jednému výsledku môže viesť aj **sled rôznych krokov** (úloha môže byť plnená aj po častiach – pozri § 226 ods. 4 ZP). V prípade dohody o vykonaní práce je dôležitý výsledok, ktorý sa má v určitom čase dosiahnuť.

### 3.7.2 Forma dohody o vykonaní práce

V prípade dohody o vykonaní práce zákon ustanovuje, čo má dohoda obsahovať (§ 226 ods. 2 ZP), že táto dohoda sa uzatvára písomne a nie je uvedené, že zamestnávateľ má jedno písomné vyhotovenie dohody vydať zamestnancovi.

Dohoda o vykonaní práce musí mať **písomnú formu** pod sankciou neplatnosti (prvá veta § 226 ods. 2 ZP). Ohľadom doložky neplatnosti možno odkázať na § 17 ods. 2 ZP, t. j. že nedodržanie písomnej formy **spôsobuje neplatnosť tejto dohody**.

Zákonník práce v § 226 ods. 2 tretia veta stanovuje, že: „*písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce*“. Ide o kalendárny deň. Zákonník práce priamo nestanovuje sankciu neplatnosti za uzavretie dohody v deň začatia výkonu práce pred samotným začatím výkonu práce.

*Napríklad: Dohoda o vykonaní práce účinná od 1. 6. 2018 musí byť uzatvorená najneskôr 31. 5. 2018.*

**Príklad:**

*Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom dohodu o vykonaní práce od 1. 1. 2019 do 30. 6. 2019 v rozsahu 200 hodín. Práca sa však stihla vykonať za 150 hodín. Znamená to, že v ďalšej časti kalendárneho roka má k dispozícii 200 hodín alebo 150 hodín?*

V tomto prípade sa možno domnievať, že rozhodujúci je skutočný rozsah výkonu práce.

**Príklad:**

*Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom dohodu o vykonaní práce od 1. 1. 2019 do 31. 8. 2019 v rozsahu 350 hodín. Práca sa však nestihla vykonať v dohodnutej dobe. Zamestnávateľ od dohody odstúpil (od začiatku). Zamestnanec vykonal prácu v rozsahu 300 hodín. Vzhľadom na nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily zamestnávateľ v októbri zvažuje uzatvorenie dohody o vykonaní práce v rozsahu 100 hodín. Keďže od dohody sa odstúpilo od začiatku, započíta sa v kalendárnom roku 2019 z tejto dohody 300 hodín/350 hodín alebo 0 hodín?*

V tomto prípade sa možno domnievať, že rozhodujúci je skutočný rozsah výkonu práce bez ohľadu na to, že došlo k odstúpeniu od dohody. V opačnom prípade by zamestnávateľ uzatváral v priebehu roka niekoľko dohôd, od ktorých by akože odstupoval, a tým by obchádzal zákon.

**Dve súbežné dohody o vykonaní práce****Príklad:**

*Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom dohodu o vykonaní práce od 1. 1. 2019 do 30. 6. 2019 v rozsahu 200 hodín – na vykonanie úlohy. Môže uzatvoriť so zamestnancom paralelne ďalšiu dohodu o vykonaní práce na vykonanie inej úlohy?*

V princípe Zákonník práce neobmedzuje dohodnutie dvoch súbežných dohôd o vykonaní práce, ak sa dodrží celkový rozsah 350 hodín v kalendárnom roku. Technicky je jedno, či ide o dohody, ktoré nasledujú za sebou alebo súbežne. Musí však ísť o výnimočnosť uzatvorenia takejto dohody, t. j. dohodami sa nemôže nahrádzať pracovný pomer.

## **Predĺženie trvania dohody o brigádnickej práci študentov**

### ***Príklad:***

*Dohoda o brigádnickej práci študentov bola uzatvorená na tri mesiace a zamestnávateľ potrebuje zamestnanca ešte na mesiac. Môže zamestnávateľ zamestnancovi predĺžiť trvanie dohody o brigádnickej práci študentov dodatkom alebo musí pôvodnú ukončiť a uzatvoriť novú?*

Dohodu o brigádnickej práci študentov možno uzatvoriť aj na kratší čas ako je 12 mesiacov a možno ju napríklad dodatkami predlžovať, ale súhrnné doba trvania tejto dohody nemôže presiahnuť 12 mesiacov.

## **Opätovné uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov**

### ***Príklad:***

*Môže zamestnávateľ, ktorý mal so študentom uzatvorenú dohodu o brigádnickej práci študentov od 1. 8. 2018 do 31. 7. 2019, uzatvoriť so študentom novú dohodu o brigádnickej práci študentov? Ak áno, na ako dlho?*

Zákonník práce **neobmedzuje reťazenie dohôd**. Z tohto hľadiska zamestnávateľ môže so študentom uzatvoriť novú dohodu o brigádnickej práci študentov, a to najviac na 12 mesiacov a po jej skončení novú dohodu a pod. Podstatným je zachovanie statusu žiaka/študenta.

V tejto súvislosti možno poznamenať, že dohody sa majú uzatvárať výnimočne, takže ak by išlo o nadmerné reťazenie dohôd, zamestnanec by sa mohol obrátiť na súd o určenie, že nejde o výnimočný výkon práce, ale o pracovný pomer a žiadať prekvalifikovanie dohody na pracovnú zmluvu. Obdobne by to mohla posúdiť inšpekcia práce pri kontrole dodržiavania § 223 ods. 1 ZP.

## **Dohodnutie súbežných dohôd o brigádnickej práci študentov s tým istým zamestnancom**

Zákonník práce uzatváranie viacerých dohôd s tým istým študentom neobmedzuje, je však potrebné brať do úvahy, že dohody možno uzatvárať len na príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce a cieľom nie je obchádzanie právnej úpravy pracovného pomeru (pozri aj § 39 OZ).

## Deň nepretržitého odpočinku

Aplikácia § 94 ZP v kontexte dohôd nie je jednoduchá, pretože zamestnancovi sa nerobí rozvrh pracovných zmien, resp. táto povinnosť v Zákonníku práce nie je ustanovená. Identifikácia dňa nepretržitého odpočinku tak **býva odvodzovaná z obsahu dohody alebo z obvyklého určovania výkonu práce:**

- ak je v dohode ako pracovný deň dohodnutý pondelok – piatok, je dňom nepretržitého odpočinku sobota – nedeľa,
- ak v dohode nie je dohodnutý žiadny konkrétny deň práce (resp. odpočinku), ale zamestnávateľ určuje prácu len v pondelok – piatok, dá sa z toho odvodzovať, že očakávaným (obvyklým) dňom práce je pondelok až piatok a dňom odpočinku je sobota a nedeľa,
- ak už zamestnávateľ určil prácu na daný týždeň (a zamestnanec určenie akceptoval), deň pracovného pokoja je deň, kedy sa práca nemala vykonávať – hoci Zákonník práce neupravuje, koľko dní vopred zamestnávateľ také určenie robí a môže ho teda zmeniť, ak išlo o dohodu o určení práce (napr. aj v prípade, ak zamestnanec uvedené potvrdil) – táto zamestnávateľa zaväzuje,
- ak potreba práce vzniká náhodne a príležitostne, pracovným dňom je de facto každý deň.

Následne platí pre dohody aj ustanovenie § 94 ods. 3 ZP, že v deň nepretržitého odpočinku možno **nariadiť len vymedzené práce. Na výkone ostatných prác** sa zamestnávateľ a zamestnanec **môžu dohodnúť. Z tohto hľadiska v dohode už môže byť dohodnuté, že zamestnanec súhlasí aj s výkonom práce v deň jeho nepretržitého odpočinku.**

Zároveň nemožno zabudnúť na to, že v prípade dohôd je vylúčená práca nadčas, a teda ak zamestnanec na dohodu o pracovnej činnosti vykonával prácu 10 hodín týždenne v pondelok až v piatok, zamestnávateľ mu nemôže určiť ďalší výkon práce nad tento rozsah. Zmluvné strany sa však môžu dohodnúť, že hoci je v dohode dohodnutý výkon práce v pondelok až v piatok, v konkrétnom týždni sa práca vykoná v sobotu bez navýšenia rozsahu hodín v danom týždni.

De facto teda ide o zmenu dohodnutých pracovných podmienok (nie o nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas).

## 5.2 Výmera dovolenky, zaokrúhľovanie dovolenky

Zamestnávateľ nie je viazaný výmerou dovolenky, ktorú ustanovuje § 103 ZP, ale môže ustanoviť [za podmienky dodržania § 224 ods. 2 písm. c) ZP] vlastnú výmeru dovolenky.

Zamestnávateľ však môže vychádzať z výmery podľa Zákonníka práce. V prípade výpočtu dní dovolenky z hľadiska zlomkov môžu vyjsť aj zlomky čísla. Vzhľadom na to, že právna úprava dovolenky sa nevzťahuje na dohody, zamestnávateľ môže rozhodnúť o zaokrúhľovaní dovolenky [nemôže však zamestnanca na dohodu zvýhodniť – § 224 ods. 2 písm. c) ZP].

Zamestnávateľ môže zvoliť matematické zaokrúhľovanie alebo zaokrúhľovanie na základe zásady výhodnosti pre zamestnanca.

### *Matematické zaokrúhľovanie*

- zaokrúhľovanie na poldeň

Zaokrúhľovanie na poldeň	
do hodnoty 0,25 smerom dole	$0,01 - 0,25 \doteq 0$
nad 0,25 smerom hore	$0,26 - 0,75 \doteq 0,5$
do 0,75 smerom dole	$0,76 - 1,25 \doteq 1$
nad 0,75 smerom hore	

- zaokrúhľovanie na celé dni

Zaokrúhľovanie na celé dni	
do hodnoty 0,5 smerom nadol	$0,01 - 0,50 \doteq 0$
nad hodnotu 0,5 smerom nahor	$0,51 - 0,99 \doteq 1$

Zaokrúhľovanie dovolenky (ak má pracovný týždeň 5 dní)								
Pomerná časť	4 týždne		5 týždňov		6 týždňov		8 týždňov	
	poldeň	deň	poldeň	deň	poldeň	deň	poldeň	deň
1/12	1,5	2	2	2	2,5	2	3,5	3
2/12	3,5	3	4	4	5	5	6	7
3/12	5	5	6	6	7,5	7	10	10
4/12	6,5	7	8,5	8	10	10	13,5	13
5/12	8,5	8	10,5	10	12,5	12	16,5	17