



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jaroslava Vlašína a soudců JUDr. Petra Průchy a JUDr. Milana Kamlacha v právní věci žalobce: **FAN & TOM s. r. o.**, se sídlem Petržítova 3308, Praha 4, zastoupeného JUDr. Františkem Hrudkou, advokátem AK Hrudka – Řípa a partneři, se sídlem Vodičkova 30, Praha 1, proti žalované: **Česká správa sociálního zabezpečení**, se sídlem Křížová 25, Praha 5, o přezkoumání rozhodnutí žalované ze dne 21. 12. 2005, č. j. 323-6003-4676-23.11.2005/Ad, o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 14. 10. 2008, č. j. 12 Cad 2/2006 – 35,

t a k t o :

- I.** Kasační stížnost **se zamítá.**
- II.** Žalované **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se včas podanou kasační stížností domáhá zrušení shora označeného rozsudku Městského soudu v Praze, jímž byla zamítnuta jeho žaloba proti rozhodnutí žalované ze dne 21. 12. 2005, č. j. 323-6003-4676-23.11.2005/Ad. Uvedeným rozhodnutím žalovaná zamítla žalobcovu odvolání a potvrdila platební výměr Pražské správy sociálního zabezpečení ze dne 7. 10. 2005, č. 828/2456/05, kterým byla žalobci mimo jiné uložena povinnost zaplatit nedoplatek na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve výši 584 800 Kč a penále ve výši 276 373 Kč.

Městský soud v Praze vycházel z následujícího skutkového stavu: Podle protokolu ze dne 7. 10. 2005, č. 2456/05, byla u žalobce ve dnech 14. 9. a 16. 9. 2005 provedena Pražskou správou sociálního zabezpečení kontrola, jejímž předmětem byla správnost výpočtu pojistného, plnění úkolů souvisejících s prováděním nemocenského pojištění a také kontrola správnosti dávek nemocenského pojištění za období od 1. 1. 2003 do 31. 8. 2005. Při kontrole bylo zjištěno, že žalobce nepostupoval v souladu s § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Na základě zjištěných skutečností

dospěl správní orgán k závěru, že dohody o provedení práce uzavřené s pány J. T., M. V. a F. Z. byly sjednány v rozporu se zákoníkem práce a vzniklý pracovněprávní vztah posoudil jako dohody o pracovní činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění. Kontrolou bylo zjištěno, že žalující společnost má stanovený výplatní termín na 10. den následujícího měsíce. Dohody se jmenovanými byly totožného obsahu. Byl jimi sjednán též druh práce: stavební a technické zajištění Velkého sálu Lucerny, byly uzavřeny na na sebe navazující období v celkovém trvání tří let – od 6. 1. do 31. 12. 2003, od 1. 1. 2004 do 31. 12. 2004 a od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2005; odměna byla vždy sjednána formou hodinové mzdy 300 Kč/hod; zúčtovaná odměna v měsících lednu až březnu 2003 činila 30 000 Kč měsíčně, v září 2003 20 000 Kč a od října do prosince 2003 30 000 Kč měsíčně, v lednu až dubnu 2004 30 000 Kč měsíčně, v květnu 2004 20 000 Kč, od září do prosince 30 000 Kč měsíčně a od ledna do června 2005 30 000 Kč měsíčně.

Na základě provedené kontroly vydala Pražská správa sociálního zabezpečení výše uvedený platební výměr. U všech popsanych dohod o provedení práce bylo 100 hodin vyčerpáno již v prvním měsíci trvání dohod. Výše zúčtované měsíční odměny odpovídá 100 odpracovaným hodinám. V případě uvedených dohod nejde o činnost nárazovou nebo specifickou, ale o dlouhodobou opakující se pracovní činnost, za kterou je měsíčně zúčtována odměna. Proto Pražská správa sociálního zabezpečení posoudila tyto pracovněprávní vztahy jako dohody o pracovní činnosti a předepsala žalobci dlužné pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v celkové výši 584 800 Kč a penále ve výši 276 373 Kč.

Podané odvolání žalovaná zamítla a napadené rozhodnutí Pražské správy potvrdila. Dohoda o provedení práce se podle ní sjednává k provedení „*pracovního úkolu*“ a zpravidla se sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden. Dohoda o pracovní činnosti se sjednává k „*výkonu práce*“ v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. „*Výkon práce*“ nepochybně vyjadřuje opakovanost prováděných prací. Opakovanost prací na základě dohody o provedení práce je také možná, ovšem v rámci konkrétního, výsledkem vymezeného, uceleného „*pracovního úkolu*“. „*Pracovní úkol*“ se pojmově odlišuje od § 29 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, kdy je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout „*druh práce*“, a odlišuje se i od § 237 a 238 zákoníku práce. Pracovní úkol by měl být vymezen pracovním výsledkem, individuálně, nikoliv druhově, což vyplývá i z dikce zákona, podle které „*musí být pracovní úkol proveden ve sjednané době, jinak může zaměstnavatel od dohody odstoupit*“ a dále ze znění „*odměna ze provedení pracovního úkolu je splatná po dokončení a odevzdání práce*“.

Dle výpisu z obchodního rejstříku vedeného Městským soudem v Praze, oddíl C, vložka 47406, je zapsaným předmětem podnikání žalobce „*organizační zajištění a pořádání kulturních a společenských akcí*“. Dohody uzavřené s uvedenými zaměstnanci byly sjednány na „*stavební a technické zajištění Velkého sálu Lucerny*“. Vzhledem k činnosti organizace bylo podle žalované možno předem předpokládat, že se bude jednat o dlouhodobý výkon práce s určitou periodicitou, což se ve skutečnosti i stalo, jak je doloženo mzdovými listy z období let 2003 až 2005. Pokud jsou tyto práce výjimkou odůvodňující uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jde nepochybně o opakovanou pracovní činnost a o stálou potřebu těchto prací, byť v malém rozsahu. V daném případě tak podle žalované nebyla splněna jedna z podstatných náležitostí dohody o provedení práce, neboť dohoda nebyla sjednána k provedení pracovního úkolu, ale k výkonu dlouhodobé pracovní činnosti. Nejedná se o pracovní úkol, který by byl charakterizován takovými individuálními znaky, aby bylo možno určit cílový stav, jehož má být provedením úkolu dosaženo.

Na základě takto zjištěného skutkového stavu dospěl Městský soud v Praze k závěru o nedůvodnosti podané žaloby. Soud přisvědčil žalované, že předmětem dohody o provedení práce je vždy určitý ucelený pracovní úkol, který je specifikován konkrétním výsledkem. Práce,

kteřou se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonat, musí být určena individuálně, nikoli druhově. Může být povahy jak manuální, tak intelektuální, její výkon ale musí směřovat ke konkrétnímu výsledku předem kvalitativně a kvantitativně vymezenému. Dle judikatury Nejvyššího správního soudu je vždy důležité zkoumat, zda konkrétní dohoda o provedení práce i faktický průběh výkonu práce pro zaměstnavatele splňují charakteristické rysy výkonu práce na dohodu o provedení práce. Soud odkázal na rozsudky zdejšího soudu ve věcech sp. zn. 2 Ads 48/2003 a sp. zn. 3 Ads 67/2005. Pokud takové 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.

V daném případě vykonávali pan T., V. a Z. pro žalobce výdělečnou činnost, která byla formálně označena jako dohoda o provedení práce, ale podle obsahu se spíše jednalo o dohody o pracovní činnosti. Jako vymezení pracovní činnosti je v předmětných dohodách uvedeno stavební a technické zajištění Velkého sálu Lucerny, což podle soudu nelze považovat za individuálně určený pracovní úkol, pro který je dohoda o provedení práce určena. Dohody byly uzavírány na dobu několika měsíců, v některém případě i na dobu jednoho roku. Také způsob vyplácení odměn odpovídá podle soudu spíše dohodě o pracovní činnosti než dohodě o provedení práce, neboť v daném případě byla odměna vyplácena měsíčně ve výplatních termínech zaměstnavatele. K žalobní námitce týkající se rozsahu práce soud uvedl, že stanovená hranice 100 hodin není určujícím kritériem a představuje pouze jednu z podmínek pro uzavření dohody o provedení práce. Zúčtovaná odměna tří zaměstnanců pak dle výkazů práce a mzdových listů neodpovídala počtu vykázaných odpracovaných hodin. Nedůvodnou shledal soud rovněž námitku nepřislušnosti správního orgánu k posouzení a hodnocení povahy uzavřených dohod (§ 6 odst. 4 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení).

Rozsudek Městského soudu v Praze napadl žalobce (dále jen „stěžovatel“) kasační stížností. Nesouhlasí s výkladem zákonných ustanovení zákoníku práce, jenž provedl krajský soud. Interpretace uvedená v odůvodnění napadeného rozsudku podle něj z textu zákona v platném znění nijak nevyplývá, tato měla oporu ve znění účinném do 31. 12. 1988. Bez ohledu na to je nesprávný rovněž názor soudu, podle kterého byla v daném případě práce (pracovní úkol) vymezena druhově. Soud vycházel pouze z obsahu dohod, nevzal však v potaz vysvětlení jednatele stěžovatele F. P., totiž že přílehavějším označením pracovního úkolu by bylo „pomocné práce při úpravách Velkého sálu Lucerna“. Soud tak postupoval v rozporu s § 240 odst. 1 a 3 zákoníku práce, neboť posuzoval právní úkon, aniž by zjišťoval všechny podklady pro vyslovení závěru o jeho smyslu.

Soud ani žalovaná se nijak nezabývaly tím, k čemu ve skutečnosti projev vůle účastníků dohod o provedení práce směřoval. (Tvzení žalované, že zaměstnanci měli vykonávat stavební práce, ke kterým je nutná existence živnostenského oprávnění, považuje stěžovatel za nesmysl.) Při důsledném posouzení projevu vůle by musel soud dospět k závěru, že úmyslem stran nebylo uzavřít dohodu o pracovní činnosti, nýbrž dohodu o provedení práce.

Soud se podle stěžovatele nevypořádal ani – z jeho hlediska principiální – otázkou, tj. že je výlučně právem zaměstnance a zaměstnavatele zvolit si při vědomí zákonných dopadů (nutnost odvádět pojistné apod.), zda svůj vztah podřídí dohodě o provedení práce, či dohodě o pracovní činnosti. Stěžovatel je jednoznačně přesvědčen, že zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na dohodě o provedení práce jen proto, aby tento vztah nebyl stížen odvodovou povinností na rozdíl od vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti.

Právě tímto názorem by podle stěžovatele měla být vedena interpretace aplikovaných ustanovení §§ 236 a 237 zákoníku práce.

Nesprávný je podle stěžovatele rovněž dílčí závěr soudu, že způsob vyplácení odměn odpovídá v daném případě spíše dohodě o pracovní činnosti, neboť odměna byla vyplácena měsíčně ve výplatních termínech stěžovatele. Nejenže soud používá zcela nemístně neurčitý závěr „odpovídá spíše“, zejména však neuvádí, proč je takový způsob vyplácení odměny typičtější pro dohodu o pracovní činnosti než pro dohodu o provedení práce. § 237 žádný termín výplaty odměny pro dohodu o pracovní činnosti nestanoví a § 236 pro dohodu o provedení práce stanoví pouze to, že odměna je splatná po dokončení a odevzdání práce, což bylo v daném případě realizováno – jakmile skončil ten který měsíc a akce v něm konaná, byla v dalším měsíci zaměstnanci zaplácena odměna.

Jelikož Městský soud v Praze podle stěžovatele zřejmě vůbec nepostřehl podstatu pracovněprávního vztahu mezi stěžovatelem a dotčenými zaměstnanci, resp. hodnotil tuto dle úvah a jazykových vyjádření, a nikoli podle vůle účastníků, zopakoval stěžovatel pro lepší přehled, co bylo skutečným obsahem pracovní náplně sjednané předmětnými dohodami. Tímto byla příprava Velkého sálu Lucerny na tu kterou akci dle objednávky a požadavků obchodního partnera stěžovatele. Jako provozovatel sálu jej v průběhu roku oslovovaly fyzické a právnické osoby se zájmem o využití sálu. Požadavkem bylo využít sál bez jakýchkoliv úprav, nebo s úpravami. Stěžovatel pochopitelně nevěděl, zda, v jakém množství, období a s jakými požadavky se na něj budou obchodní partneři v průběhu roku obracet. Nemohl proto zaměstnávat zmíněné osoby v pracovním poměru, ale na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, z nichž si po dohodě se zaměstnanci při vědomí důsledků z dohod vyplývajících zvolili dohodu o provedení práce. Zaměstnanci přitom vykonávali práci (pracovní úkol) nárazově tu v jednom měsíci šestkrát, tu v dalším měsíci vůbec -dle momentálních potřeb stěžovatele. Příprava jedné akce přitom trvala průměrně tři hodiny. Stěžovatel proto nespatřuje při výše popsáném principu fungování žádné pochybení, pokud zajišťoval vztahy s dotčenými zaměstnanci dohodami o provedení práce.

Pokud nakonec soud odkazoval na to, že zúčtovaná odměna neodpovídá výkazu práce a mzdovým listům, je tato skutečnost podle stěžovatele irelevantní, neboť zákoník práce výši odměny nijak neomezoval. Jednatel stěžovatele navíc ve své výpovědi uvedl, že odměna uváděná v dohodě neodpovídala skutečně provedené práci, neboť stěžovatel např. často přiznal zaměstnanci vyšší odměnu, než byla sjednána, a docházelo tedy k dohodě o změně sjednaných podmínek výkonu pracovního úkolu stran sjednané odměny, kterou zaměstnanci respektovali. Odměna tak neodpovídala počtu vykázaných hodin, tato skutečnost však podle stěžovatele nemohla být podkladem pro to, aby soud, resp. žalovaná posoudily dohody o provedení práce jako dohody o pracovní činnosti.

Zcela vymykající se chápání stěžovatele je rovněž to, že kontroly provedené žalovanou před rozhodným obdobím, ale i po něm, nezjistily žádná pochybení, ačkoli stěžovatel postupoval shodným způsobem na základě shodných dohod uzavřených s týmiž zaměstnanci i dříve.

Stěžovatel proto navrhl, aby Nejvyšší správní soud napadený rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek Městského soudu v Praze v rozsahu uplatněných stížních bodů a po posouzení věci dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná. Stěžovatel výslovně neodkazuje na žádný ze zákonných důvodů kasační stížnosti, vznesené námitky lze nicméně podřadit dílem tvrzené nezákonnosti v důsledku nesprávného

posouzení právní otázky soudem [§ 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s.], dílem vadám dokazování, které mohly mít za následek nezákonné rozhodnutí o věci samé [§ 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s.].

Podle § 236 odst. 1 zákoníku práce ve znění účinném v době rozhodování žalované mohl zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou dohodu o provedení práce, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírala, nebyl vyšší než 100 hodin. Podle odst. 2 tohoto ustanovení se dohoda o provedení práce uzavírala písemně nebo ústně. V dohodě musel být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla se v ní sjednávala též doba, v níž měl být pracovní úkol proveden; v písemné dohodě, popřípadě v písemném záznamu o ústně uzavřené dohodě měl zaměstnavatel mimoto uvést předpokládaný rozsah práce podle předchozího odstavce, pokud její rozsah nevyplýval přímo z vymezení pracovního úkolu. Podle odst. 3 musel být pracovní úkol proveden ve sjednané době, jinak mohl zaměstnavatel od dohody odstoupit.

Podle § 237 odst. 1 zákoníku práce mohl zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou dohodu o pracovní činnosti, i když předpokládaný rozsah práce nepřesahoval 100 hodin. Podle odst. 2 tohoto ustanovení nebylo možné na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Podle § 238 odst. 1 zákoníku práce musely být v dohodě uvedeny sjednané práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírala.

Nejvyšší správní soud pomíjí jistou nekonzistenci kasační stížnosti, tvrdí-li se v ní současně, že účastníci nemohou být ve výběru formy pracovněprávního vztahu nijak omezováni, že mezi právní úpravou dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti není prakticky rozdíl, resp. že stěžovatel všechny podmínky zákona týkající se dohody o provedení práce splnil. Předně je v dané věci nutno poukázat na § 75 s. ř. s., podle kterého vychází soud při přezkoumání rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Část uplatněných námitek by tak bylo možno považovat za oprávněné, pokud by žalovaná rozhodovala za účinnosti nového zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.), nikoli však za situace, kdy je rozhodnutí žalované datováno dnem 21. 12. 2005. Je totiž mylné přesvědčení stěžovatele, že zákonná úprava po 31. 12. 1988 již prakticky nečinila rozdíl mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti s výjimkou povoleného rozsahu práce (do 100 hodin či více).

Jak vyplývá z výše citované právní úpravy, v době rozhodné pro posouzení věci byla dohoda o provedení práce stále ještě specifikována „*pracovním úkolem*“, sjednanou „*odměnou za jeho provedení*“, jakož i „*předpokládaným rozsahem práce*“ tak, aby bylo zřejmé, že nepřesáhne 100 hodin v kalendářním roce. Zpravidla byla též sjednána „*doba, v níž měl být pracovní úkol proveden*“ (§ 236 odst. 2 zákoníku práce). Práce sjednaná formou dohody o provedení práce tedy byla - i po novelách zákoníku práce, provedených zákonem č. 188/1988 Sb. a zákonem č. 3/1991 Sb. - určena svým výsledkem, tj. cílovým stavem, jehož mělo být provedením pracovního úkolu dosaženo. Na splnění úkolu pak byla vázána i sjednaná odměna [„*odměna je splatná po dokončení a odevzdání práce*“ (§ 236 odst. 4 zákoníku práce)], a bylo proto nerozhodné, kolik hodin k jeho docílení pracovník ve skutečnosti spotřeboval, nepřekročil-li zákonem stanovenou hranici 100 hodin v kalendářním roce. Formu hodinové odměny proto nebylo možné považovat za adekvátní tomuto druhu práce konané mimo pracovní poměr.

Mylné je rovněž přesvědčení stěžovatele o absolutní svobodě účastníků při volbě formy pracovněprávního vztahu, jenž hodlají mezi sebou uzavřít. Přes postupnou liberalizaci oblasti

pracovního práva dosud stále tvoří součást právního řádu ČR zákoník práce, jehož základním posláním je tlumit „z povahy věci vyplývající“ faktické nerovnosti mezi postavením zaměstnavatele na straně jedné a zaměstnance na straně druhé. Jedním z prostředků, které za tímto účelem stanovil zákoník práce z roku 1965 (a který, byť v omezenější podobě, převzal do své úpravy i zákoník práce z roku 2006), je pravidlo, podle něhož je zaměstnavatel povinen zajišťovat plnění svých úkolů „*především zaměstnanci v pracovním poměru*“ (§ 232 zákoníku práce z roku 1965, § 74 zákoníku práce z roku 2006). Podle pro danou věc rozhodného § 232 zákoníku práce z roku 1965 pak bylo uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vnímáno jako „*výjimečné*“ a bylo povoleno pouze za určitých zde zakotvených podmínek [a) pravidelný výkon práce, o kterou šlo, nemohl zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné; b) její výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů].

Při splnění výše uvedených podmínek pro uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pak účastníky v úvaze, kterou z dohod zvolit, omezoval dále různý charakter prací předvídaný pro dohodu o provedení práce na jedné straně a pro dohodu o pracovní činnosti na straně druhé, jak již uvedl v napadeném rozsudku Městský soud v Praze a před ním v odůvodnění svého rozhodnutí žalovaná (na citované pasáže zde Nejvyšší správní soud pro stručnost odkazuje).

Vztáhneme-li výše uvedené na projednávanou věc, je třeba přisvědčit Městskému soudu v Praze, že sjednaná práce, jakož i forma její realizace a odměňování, neodpovídala v daném případě kritériím stanoveným pro dohodu o provedení práce. Jako sjednaný „*pracovní úkol*“ zde bylo označeno „*stavební a technické zajištění Velkého sálu Lucerny*“; odměna byla formulována jako hodinová mzda „*300 Kč/bod*“. Celková doba trvání pracovní-právního vztahu byla tři roky (fakticky dva a půl roku), kdy jednotlivé dohody (celkem tři) na sebe plynule navazovaly. Lze tedy shrnout, že předmětnými dohodami byl opakovaně na časově navazující období sjednán výkon téže druhově určené práce, přičemž odměna byla sjednána pro tento typ dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neodpovídající formou hodinové mzdy. Soudě podle zúčtovaných odměn dle doložených mzdových listů byl navíc limit sta hodin ročně dosažen vždy již v prvním měsíci toho kterého roku.

Neobstojí proto námitky stěžovatele, podle kterých provedl soud chybnou interpretaci aplikované právní normy, ani námitka, podle níž je výše zúčtované odměny a způsob jejího vyplácení pro posouzení charakteru uzavřené dohody zcela irelevantní. Přisvědčit pak nelze ani námitce, podle které vlastně plnili jmenovaní zaměstnanci „*pracovní úkol*“ ve smyslu § 236 odst. 2 zákoníku práce. Bránil-li se stěžovatel nakonec tím, že ve skutečnosti bylo vše jinak, než jak je uvedeno v předmětných dohodách (druh práce, výše odměny, její výplata apod.), pouze tím potvrdil závěry žalované o neadekvátnosti formy, jež byla v daném případě zvolena, pro vztah, který chtěly strany skutečně uzavřít.

Městský soud v Praze se následně správně zabýval otázkou, o jaký právní vztah se v daném případě ve skutečnosti jednalo. Přitom bylo nutno vycházet jednak z obsahu uzavřených „*dohod*“, jednak z předložených mzdových listů, dokládajících plnění zúčtovaná stěžovatelem jmenovaným zaměstnancům. Vzhledem k charakteru sjednané práce (nepravidelně se opakující činnost), jejímu rozsahu (nepochybně přesahujícímu 100 hodin ročně) a způsobu odměňování (hodinová mzda) se Nejvyšší správní soud ztotožňuje se závěry Městského soudu v Praze, že se v daném případě jednalo o typické dohody o pracovní činnosti, u kterých předmětem byla práce, „*jejíž pravidelný výkon nemohl zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem*

stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn, resp. jejíž výkon v pracovním poměru by byl pro zaměstnavatele neúčelný, potažmo nebospodárny“ ve smyslu § 232 zákoníku práce. Ani námitka chybného posouzení předmětného právního vztahu soudem proto není důvodná.

Ze všech výše uvedených důvodů dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že napadený rozsudek netrpí vadou podle § 103 odst. 1 písm. a) ani d) s. ř. s., a proto kasační stížnost v souladu s § 110 odst. 1 s. ř. s. zamítl.

Stěžovatel neměl ve věci úspěch, nemá proto právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti ze zákona (§ 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s.). Žalovaná měla ve věci úspěch, nevznikly jí však náklady řízení o kasační stížnosti přesahující rámec její běžné úřední činnosti. Soud jí proto právo na náhradu nákladů řízení nepřiznal (§ 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s.)

P o u č e n í: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3 s. ř. s.).

V Brně dne 29. července 2009

JUDr. Jaroslav Vlašín
předseda senátu