

Univerzita Karlova
Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva
sociálního zabezpečení

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Helena Hružová, 5.ročník
Spálená 7
Praha 1
110 00
květen 2007

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila
prameny z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Hrušková

ÚVOD.....	2
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - právní úprava.....	3
Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	3
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a základní pojmy	6
Pracovněprávní vztahy	6
<i>Subjekty pracovněprávních vztahů.....</i>	7
<i>Obsah základních pracovněprávních vztahů</i>	12
<i>Objekt vztahů pracovněprávních</i>	14
Právní úkon	17
Dohoda.....	21
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	22
Zákaz diskriminace	22
Dohoda o pracovní činnosti	25
<i>Náležitosti dohody o pracovní činnosti.....</i>	26
<i>Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti.....</i>	27
Dohoda o provedení práce	31
<i>Náležitosti dohody o provedení práce.....</i>	32
<i>Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce.....</i>	32
Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	33
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a dovolená.....	35
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a překážky v práci.....	38
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a odpovědnost za škodu	
.....	40
Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	42
<i>Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....</i>	43
<i>Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání</i>	44
Odpovědnost zaměstnance za škodu.....	49
<i>Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.</i>	49
<i>Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.....</i>	51
Srovnání pracovního poměru a vztahu založeného dohodou o pracovní	
činnosti.....	52
Exkurs: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a	54
sociální pojištění.....	54
Nemocenské pojištění	55
Důchodové pojištění	66
<i>Starobní důchod</i>	66
<i>Invalidní důchod</i>	68
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a „nezaměstnanost“...69	
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a daň	72
z příjmů fyzických osob	72
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a zdravotní pojištění..	76
ZÁVĚR	80

ÚVOD

Ve své diplomové práci na téma **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** jsem se na začátku svého výkladu věnovala vymezení okruhu právních norem, které se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují. Dále jsem zabývala i vývojem tohoto institutu, který je již přes 40 let součástí našeho právního řádu. Za stěžejní považuji části diplomové práce nazvané „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a základní pojmy“ a „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“. V části „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a základní pojmy“ se zabývám výkladem pojmů, které mají z mého hlediska podstatný význam pro pochopení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako dvoustranných právních úkonů a vztahů na jejich základě vznikajících, jsou jimi pracovněprávní vztahy, dohoda a právní úkon. V rámci výkladu o pracovněprávních vztazích se věnuji vymezení pojmu pracovněprávní vztah a pak zejména výkladu jeho jednotlivých složek (subjekty, objekt a obsah). Vymezení právního úkonu a jeho náležitostí je důležité pro pochopení důvodů jejich neplatnosti, jenž může mít závažné důsledky pro účastníky těchto vztahů, zejména jedná-li se o absolutní neplatnost. V části nazvané „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“ se zabývám dohodami samotnými, tedy dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce, jejich náležitostmi i způsoby skončení pracovněprávních vztahů jimi založených.

V dalších částech diplomové práce se zvláště zabývám odměnou z dohod, dovolenou, překážkami v práci, odpovědností za škodu (jejím vymezením, vybranými druhy této odpovědnosti a ohledně odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání též budoucí úpravou této oblasti) a srovnáním pracovního poměru s dohodou o pracovní činnosti. V poslední části své diplomové práce – exkursu – jsem se zaměřila na souvislosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s oblastí sociálního pojištění, zdravotního pojištění, daní a zaměstnanosti.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - právní úprava

Právní normy upravující dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nalezneme především v části třetí zákoníku práce (zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce) „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“ a v části první „Všeobecná ustanovení“, ale i v dalších částech zákoníku práce, neboť podle §77odst. 1ZP se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, není-li v tomto zákoně¹ stanoveno jinak, vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o odstupné podle § 67 a §68 ZP, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru, a odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Na dohody se rovněž vztahují některé normy práva občanského, a to občanského zákoníku. Vztah platného zákoníku práce k občanskému zákoníku (zákon č.40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů) je založen na principu delegace² a tudíž se občanský zákoník na pracovněprávní vztahy použije jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. Zákoník práce nevychází tedy na rozdíl od předešlé úpravy (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) z úplné samostatnosti pracovního práva vůči právu občanskému, která neumožňovala použít občanský zákoník na pracovněprávní vztahy ani subsidiárně).

Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Od svého (vzniku) zakotvení v zákoníku práce (zákon č. 65/1965Sb., zákoník práce), účinného od 1.1.1966 jsou tyto dohody specifickým institutem našeho (a slovenského) pracovního práva, v jiných prvních systémech se nevyskytují.

K zakotvení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v zákoníku práce vedl nedostatek pracovních sil, jenž byl vyvolán extenzivními metodami hospodaření minulého systému. Vznikla potřeba užívat vedle pracovního poměru, (který byl přísně regulován, např. plánování pracovních míst, mzdových prostředků, atp.) i volnějších forem zaměstnání, (v nichž by např. nemusela být práce řízena, vznik určitých nároků by byl ponechán ujednání, odměna byla poskytována z jiného než mēnového fondu, přípustná byla pomoc rodinných příslušníků). Právě proto byly v zákoníku práce dohody o pracích konaných mimo pracovní

¹ zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce

² §4 (zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce) Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.

poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) jako doplňkové pracovní právní vztahy zakotveny.

Jelikož již od počátku (uzavírání dohod) existovaly obavy, aby se dohody nestaly zdrojem neoprávněného obohacování pracovníků, došlo postupně k vytvoření složitějšího byrokratického systému evidence uzavírání dohod a kontroly jejich realizace.³ K omezením dochází novelou zákoníku práce z roku 1975 a rovněž tak několika vládními usneseními⁴, která přinesla četná omezení a zákazy. (Možnost pracovníka /zaměstnance/ vykonávat práci na základě dohod tak byla mimo jiné podmíněna předchozím souhlasem organizace /zaměstnavatele/, u níž byl pracovník zaměstnán v pracovním poměru).

K uvolnění právního režimu (zejména odstranění administrativních překážek) dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dochází zrušením výše zmíněných vládních usnesení (v roce 1988) a s přijatými novelami zákoníku práce z roku 1988, 1991 a 1994, a to v souvislosti s transformací národního hospodářství (z centrálně řízeného v tržní), která vyžadovala a vyžaduje mobilitu pracovních sil.

Podle úpravy platné do 31. 12. 1988 se dohody o pracích konaných od sebe odlišovaly „kvalitativním“ znakem, dohodu o provedení práce bylo možno sjednávat k výkonu ojedinělého pracovního úkolu, zatímco dohoda o pracovní činnosti se týkala opětovné činnosti. Toto kvalitativní rozlišování je ukázalo jako nespolehlivé, neboť záleželo na názoru účastníků, zda určitou činnost posoudí jako ojedinělý úkol, i když velkého rozsahu (statku), nebo jako opakovanou činnost malého rozsahu. *(Protože dohoda o provedení práce nemusela být písemná, nebyla omezena na polovinu pracovního úvazku a výdělek z ní se nezapočítává do omezené výdělkové možnosti pracujících důchodců (22.000 Kčs ročně), bylo jí často zneužíváno k obcházení dohody o pracovní činnosti).*⁵ Tudiž, aby byla zabezpečena preference pracovního poměru před dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, v nichž má být realizováno v zásadě pouze vedlejší zaměstnání,⁶ byl v novele zákoníku práce (z roku 1988)

³ Štangová V., Zachariáš J., : Nad pracovní právními vztahy, ORAC, Praha 1997,

⁴ usnesení vlády ČSSR č. 298/1983 o zásadách zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ve vedlejším pracovním poměru, jakož i navazujících usnesení vlády ČSR č. 330/1983 a vlády SSR č. 372/1983,

⁵ [http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/T0100_09.htm\(5.2007\)](http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/T0100_09.htm(5.2007)), Společná Česko-Slovenská digitální parlamentní knihovna, FS ČSSR 1986-1990 - tisky

⁶ [http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/T0100_09.htm\(5.2007\)](http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/T0100_09.htm(5.2007)), Společná Česko-Slovenská digitální parlamentní knihovna, FS ČSSR 1986-1990 - tisky

zakotven „kvantitativní“ znak, jímž se dohody o pracovní činnosti odlišují (příčemž „kvalitativní“ znak zůstal v úpravě „zachován“). Od zmíněné novely bylo možné dohodu o provedení práce uzavřít pouze do předpokládaného rozsahu práce 100 hodin v kalendářním roce. Přitom se do tohoto rozsahu se započítávala i práce vykonaná v témže kalendářním roce na základě předchozí dohody o provedení práce týměž pracovníkem pro tutěž organizaci (zaměstnavatele). Dohodu o pracovní činnosti bylo (a je) možné uzavřít bez ohledu na předpokládaný rozsah práce, ne však na vyšší než poloviční pracovní úvazek, neboť má jít zásadně o vedlejší (doplňkové) zaměstnání a nelze jí nahrazovat pracovní poměr.⁷

I přes uvolnění právního režimu si tedy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zachovaly charakter doplňkových právních vztahů, s tím souvisí skutečnost, že možnost uzavírání dohod zůstala omezena pouze na případy, kdy šlo o práci jejíž pravidelný výkon 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, anebo jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nehospodárný z jiných důvodů a to až do 1.1.2007, kdy nabyl účinnosti nový zákoník práce (zákon č.262/2006Sb., zákoník práce).

Potřeba dohod o pracích konaných byla diskutována zejména i v souvislosti s přípravou nového zákoníku práce, v úvahu přicházelo např. vůbec vypuštění úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo ponechání jen jedné z dohod (konkrétně dohody o pracovní činnosti), nakonec však zůstaly obě dohody zachovány, jsou upraveny (zejména) v ustanoveních §74 - 77 zákoníku práce (zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce).

⁷ [http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/T0100_09.htm\(5.2007\)](http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/T0100_09.htm(5.2007)), Společná Česko-Slovenská digitální parlamentní knihovna, FS ČSSR 1986-1990 - tisky

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a základní pojmy

Zákoník práce rozlišuje dva druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti i dohoda o provedení práce jsou dvoustranné právní úkony, které zakládají právní vztahy, vztahy založené dohodami o pracích mimo pracovní poměr patří spolu s pracovním poměrem (podle §3 věta 2. ZP)⁸ mezi základní pracovněprávní vztahy, jimiž se realizuje výkon závislé práce.

V této části se zaměřím na vymezení pojmů, které jsou důležité pro pochopení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr i právních vztahů na jejich základě vznikajících, jsou jimi pracovněprávní vztahy, závislá práce, právní úkon a dohoda.

Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou právem upravené vztahy mezi určitými subjekty, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti. Pracovněprávní vztahy můžeme členit podle jejich předmětu na **individuální a kolektivní**. Předmětem individuálních pracovněprávních vztahů je konání práce za odměnu zaměstnancem, zatímco předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce.⁹

Individuální pracovně právní vztahy můžeme dělit na základní pracovněprávní vztahy (jimiž jsou vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), vztahy související se základními pracovněprávními vztahy a další právní vztahy účasti na práci.¹⁰

Individuální pracovněprávní vztahy vznikají na základě určité právní skutečnosti, základní pracovněprávní vztahy (tedy pracovněprávní vztahy, v nichž se koná práce) vznikají jen na základě pracovně právních úkonů, ostatní pracovněprávní vztahy mohou vznikat i v důsledku právních událostí.¹¹

⁸ §3(zákona č. 262/2006Sb., zákoník práce) Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001, s.62

¹⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001, s.63

¹¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001, s.71

Vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří mezi **základní pracovněprávní vztahy** a je u nich možné rozlišit **základní složky**, jimiž jsou subjekty, obsah a objekt.

Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty nebo-li účastníci pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zajímavé z hlediska subjektů je ustanovení § 318, podle kterého není možné uzavřít dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a ani pracovní smlouvu mezi manželi. Oproti předchozí úpravě není již zaměstnavatel při uzavírání dohod s mladistvými omezen v tom smyslu, že uzavření je možné pouze pokud tím nebude ohrožen jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání, tím však není dotčena ochrana mladistvých, neboť i na dohody se ustanovení zakotvené z důvodů jejich ochrany v pracovněprávních vztazích vztahuje.

Podle ustanovení §13 odst.4 zákoníku práce může zaměstnanec sjednat se zaměstnavatelem, u kterého již pracuje v pracovním poměru, dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo vedlejší pracovní poměr, jen pokud se týká práce, která jinak druhově vymezena. To však neplatí, pokud je zaměstnavatelem stát a nejedná se o výkon práce (na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) v téže organizační složce státu.

Z ustanovení §304 zákoníku práce vyplývá určité omezení, které spočívá v tom, že zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. Musí tedy jít o výdělečnou činnost, přitom není rozhodné, zda je tato činnost vykonávána v pracovněprávním vztahu nebo třeba v občanskoprávním vztahu. Dále musí tato činnost být shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, který lze zjistit z obchodního rejstříku nebo z živnostenského oprávnění resp. rejstříku. Cílem tohoto ustanovení je zamezit zneužívání poznatků, informací, pracovních nástrojů získaných, apod., získaných v pracovněprávním vztahu např. pro konkurenční právní subjekt nebo vlastní osobu.

Toto omezení se však nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Zaměstnavatel může svůj souhlas odvolat, (pokud zvláštní zákon nestanoví jinak), v odvolání musí uvést důvody změny svého rozhodnutí. Odvolání musí učinit písemně. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

Účastníkem pracovněprávních vztahů může být pouze ten, kdo má pracovněprávní subjektivitu, (kterou můžeme vymezit jako souhrn vlastností požadovaných právem, jenž jsou nezbytným předpokladem k tomu, aby fyzická nebo právnická osoba mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu, v jeho rámci vystupovat svým jménem a nést odpovědnost z něj plynoucí). Můžeme rozlišovat jednotlivé složky pracovněprávní subjektivity, a to **způsobilost k právům a povinnostem**, tedy mít práva a povinnosti (v pracovněprávních vztazích), **způsobilost k právům a povinnostem** je určující i pro **způsobilost být účastníkem řízení před soudy**, protože **způsobilost být účastníkem řízení** má jen ten, kdo má **způsobilost mít práva a povinnosti** jinak jen ten, komu ji zákon přiznává. Ten, kdo má **způsobilost k právům a povinnostem** je možným (potenciálním) subjektem práv a povinností. Aby se však stal subjektem určitého konkrétního práva či povinnosti, je třeba jeho právně relevantního chování (právní nebo protiprávní úkon) a **způsobilost k úkonům**, kterou můžeme dělit na **způsobilost k právním úkonům**, tedy **způsobilost vlastními právními úkony** nabývat práv a povinností (ta je určující pro procesní **způsobilost** – každý může před soudem jednat v tom rozsahu, v jakém má **způsobilost k právním úkonům**), a **deliktní způsobilost**, kterou rozumíme **způsobilost vlastními zaviněnými protiprávními úkony** založit svou odpovědnost.¹²

Účastníky základních pracovněprávních vztahů jsou na straně jedné zaměstnavatel, který může být osobou fyzickou i právnickou a na straně druhé zaměstnanec, kterým může být pouze osoba fyzická.

Podle § 9 zákoníku práce, pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů Česká republika (stát), je právnickou osobou a je zaměstnavatelem.

¹² Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

Zaměstnanec

Fyzická osoba nabývá způsobilost být zaměstnancem, nestanoví-li zákoník práce jinak, dnem, kdy dosáhne 15 let věku (např. dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku). Okamžik nabytí způsobilosti mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv (pracovněprávní způsobilosti) spadá časově v jedno.

Pracovní smlouvu a stejně tak dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti může uzavřít fyzická osoba se zaměstnatelem, jakmile dosáhne 15 let věku, jako den nástupu do práce nesmí však sjednat den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku (ukončením vyučování v červnu¹³). Práce fyzických osob mladších 15let nebo starších 15let do skončení povinné školní docházky je zákoníkem práce zakázána. Výjimku představuje umělecká, kulturní, sportovní a reklamní činnost, kterou mohou tyto fyzické osoby vykonávat jen za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem, tím je zák. č. 435/2004Sb. o zaměstnanosti.

Zaměstnavatel je pro účely zákoníku práce vymezen v (§7 odst.1 ZP) jako právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

Zaměstnavateli – fyzickými osobami jsou nejen lidé provozující například živnost podle zákona o živnostenském podnikání (zák. č.455/1991Sb.), zaměstnavatelem může být i občan bez jakéhokoliv oprávnění k činnosti podle předpisu, zaměstnance může jiná fyzická osoba zaměstnávat i pro osobní potřebu, která vůbec nesouvisí s výdělečnou činností.¹⁴

Podle zákoníku práce vzniká způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatelem narozením, zatímco způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti (způsobilost k právním úkonům) v pracovněprávních vztazích vzniká dosažením 18 let věku.

¹³ J. Jakubka, P. Hloušková, E. Hofmannová, Z. Schmied, Z. Šubertová, L. Tomandlová, L. Trylč, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, 1.vydání.Nakladatelství ANAG, 2007,

¹⁴ J. Jakubka, P. Hloušková, E. Hofmannová, Z. Schmied, Z. Šubertová, L. Tomandlová, L. Trylč, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, 1.vydání.Nakladatelství ANAG, 2007,

Zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance i zaměstnavatele – fyzické osoby

k právním úkonům se řídí §10 občanského zákoníku. Fyzickou osobu může soud zbavit způsobilosti k právním úkonům tehdy, jestliže pro duševní poruchu, která není jen přechodná, není vůbec schopna činit právní úkony. Jestliže fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná anebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů je schopna činit jen některé právní úkony, soud její způsobilost k právním úkonům omezí. Rozsah omezení způsobilosti stanoví soud v rozhodnutí, jímž byla způsobilost omezena.

Pro posouzení, zda je či není duševní porucha přechodná, se soud vždy opře o posouzení znalecké, pro přechodnou duševní poruchu zbavení ani omezení způsobilosti vysloveno být nemůže.

Právní úkony osoby zbavené soudem způsobilosti k právním úkonům nebo učiněné v rozsahu omezení její způsobilosti k právním úkonům stanoveného soudem jsou neplatné.

Jestliže byl někdo soudem zbaven způsobilosti k právním úkonům (byl v ní soudem omezen), bude mu ustanoven opatrovník. Opatrovník jedná za osobu zbavenou způsobilosti k právním úkonům nebo v této způsobilosti omezenou, a to v mezích nedostatku její vlastní způsobilosti k právním úkonům. Změní-li se nebo odpadnou-li důvody, které ke zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům vedly, soud zbavení nebo omezení změní nebo zruší.¹⁵

Zaměstnavatel – právnická osoba

Předpokladem pro vznik právnické osoby podle českého práva je nutné splnění všech formálních požadavků zákona. Není možné založit takovou právnickou osobu, kterou zákon nezná – právnická osoba může vzniknout jen na základě zákona resp. v jeho mezích.

Občanský zákoník právnické osoby kategorizuje do čtyř skupin:

1) sdružení fyzických nebo právnických osob (korporace), do této skupiny spadají všechny právnické osoby s osobním substrátem bez ohledu na to, zda jde o korporace soukromoprávní či veřejnoprávní – jde především o občanská sdružení, obchodní společnosti a družstva, samosprávné komory (ČAK) nebo zájmová sdružení právnických osob;

¹⁵ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

2) účelová sdružení majetku, jejich základem je věcná složka (na rozdíl od korporací, viz 1), jsou jimi nadace, nadační fondy;

3) jednotky územní samosprávy, tedy obce a kraje;

4) jiné subjekty, o nichž to stanoví zákon mezi ně patří např.: státní podniky, společenství vlastníků jednotek.

Způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům nabývá právnická osoba okamžikem svého vzniku.

Obecně lze rozlišovat 3 základní způsoby zakládání právnických osob, a to způsob volného zakládání, způsob koncesní a způsob registrační. Právě registrační princip, kdy právnická osoba musí být nejdříve založena a následně zapsána do příslušné evidence, české zákonodárství zvolilo. Proces vzniku právnické osoby se rozpadá do dvou fází:

1) Založení právnické osoby, a to buď sepsáním smlouvy (zakladatelské, společenské) nebo zakládací listiny, případně jiným zákonem předpokládaným způsobem;

2) Vznik právnické osoby jejím zápisem do příslušné veřejnoprávní evidence (např. obchodního rejstříku), právnické osoby vznikají dnem zápisu do evidence.¹⁶

Jednání zaměstnavatele

Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

Zaměstnavatel fyzická osoba činí právní úkony sama, místo ní je mohou činit osoby jí pověřené. To tedy znamená, že zaměstnavatel fyzická osoba může jednat (s právními následky pro sebe) sama nebo může za ní (místo ní), tedy v zastoupení, jednat jí pověřená osoba.

Právnické osoby mohou jednat v zastoupení osobně nebo v zastoupení v obou případech ovšem jen prostřednictvím lidí.¹⁷

¹⁶ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

Podle § 11 odst.1 zákoníku práce se právní úkony právnické osoby jako zaměstnavatele se řídí v pracovněprávních věcech §20 občanského zákoníku¹⁸, z něhož vyplývá, že ve všech věcech týkajících se právnické osoby činí právní úkony statutární orgány. Statutárními orgány jsou orgány, které byly za tímto účelem vytvořeny již ve zřizovacích dokumentech (např.:zakládací listinou). Právní úkony učiněné relevantním způsobem statutárním orgánem jsou přímo přičitatelné právnické osobě.

Za právnickou osobu (tedy v zastoupení) mohou činit právní úkony její pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby, případně je-li to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé - jedná se o zákonné zastoupení. Jednání těchto osob je přímo přičitatelné právnické osobě. Překročí-li tyto osoby meze svých zástupných oprávnění, vznikají práva a povinnosti právnické osobě jen pokud se právní úkon týká předmětu činnosti právnické osoby a zároveň druhý účastník právního úkonu o překročení nemohl vědět, to znamená, že nebudou-li tyto podmínky splněné právnická osoba z takového jednání zavázaná nebude.

Za stát, jako příslušná v pracovněprávních vztazích, jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí vedoucí příslušné organizační složky státu, další zaměstnanci tak mohou činit za podmínek stanovených zákonem o majetku České republiky.

Obsah základních pracovněprávních vztahů

Obsah základních pracovněprávních vztahů (pracovního poměru a vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) tvoří vzájemná práva a povinnosti jejich účastníků¹⁹. Základními právy a povinnostmi (pracovní závazek) vyplývajícími ze

¹⁷ Marta Knappová, Jirí Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

¹⁸ (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník) § 20 (1) Právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány).

(2) Za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní její pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Překročí-li tyto osoby své oprávnění, vznikají práva a povinnosti právnické osobě jen pokud se právní úkon týká předmětu činnosti právnické osoby a jen tehdy, jde-li o překročení, o kterém druhý účastník nemohl vědět

¹⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,

základních pracovněprávních vztahů (tedy vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní smlouvou) jsou:

- 1) povinnost zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle dohody (dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce) a tomu odpovídající právo zaměstnance požadovat přidělení této práce,
- 2) povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci za vykonanou práci odměnu a právo zaměstnance požadovat tuto odměnu,
- 3) povinnost zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle dohody a tomu odpovídající právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci výkon sjednané práce
- 4) povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů, a tomu odpovídající právo zaměstnance.

Rovněž z ustanovení §301ZP vyplývají povinnosti pro zaměstnance pracujícího na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jsou jimi:

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Mnoho dalších povinností zaměstnanců vyplývá z dalších ustanovení zákoníku práce (např. z ustanovení o odpovědnosti za škodu), z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zvláštních právních předpisů

Další povinnosti zaměstnavatele vyplývají z § 103 ZP, mezi ně patří nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.

Objekt vztahů pracovněprávních

Objektem vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr i pracovního poměru je výkon závislé práce, jelikož je jedním z rysů závislé práce výlučně osobní a jiným nezastupitelný výkon druhově sjednaných prací ve sjednaném místě, není dle mého názoru možné jako tomu bylo u předchozí úpravy sjednat, možnost výkonu práce za pomoci rodinných příslušníků.

Závislou práci vymezuje zákoník práce v ustanovení §2 odst.4, 5 ZP.²⁰ **Za hlavní znaky závislé práce můžeme považovat²¹:**

a) výlučně osobní, tedy zásadně jiným nezastupitelný, výkon druhově sjednaných prací ve sjednaném místě (to je typické pro pracovní poměr, ale i pro práci vykonávanou na základě dohod o pracovní činnosti), a to fyzickou osobou pro jinou fyzickou či právnickou osobu na základě smluvního vztahu,

b) vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (typické pro pracovní poměr, u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebývá tento znak tak

²⁰ §2 odst.4 (zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce) Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

§2 odst.5 (zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce) Za závislou práci podle odstavce 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

²¹ Systém ASP1 – stav k 2.1.2007 do částky 1/2007 Sb. a 60/2006 Sb.m.s. Příležitostná práce aneb tzv. brigády [MaPP. 2006, 6: 2]

výrazný), kterým rozumíme zejména výkon práce podle pokynů zaměstnavatele (které je zaměstnanec povinen respektovat), a to na jeho primární ekonomickou a právní odpovědnost;

c) časové vymezení prací (stanovení pracovní doby – u dohody o pracovní činnosti je toto jednou z náležitostí dohody),

d) práce je vykonávána za mzdu, plat či odměnu, které by měly vyjadřovat cenu vykonávané práce.

Výkon závislé práce je upravuje zákoník práce. Podle §3zákoníku práce může být závislá práce vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu upraveným zákoníkem práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Zároveň v tomtéž ustanovení stanoví, že základními pracovněprávní vztahy jsou pracovní poměr a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V souvislosti s přijetím zákoníku práce (zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce) bylo novelou zrušeno ustanovení §13 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), stanovící povinnost právnických i fyzických osob zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z jejich činnosti svými zaměstnanci zaměstnanými v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce, právě proto, že podle platného právního řádu může být závislá práce vykonávána pouze v pracovněprávních vztazích.

Výkonu závislé práce se podobají činnosti vykonávané na základě smluv uzavíraných podle občanského (např. smlouva o dílo, smlouva příkazní) případně obchodního zákoníku. Proto, že se v případě těchto činností nejedná o výkon závislé práce, nepožívají účastníci těchto vztahů, takové ochrany jako zaměstnanci v rámci vztahů pracovněprávních (Pokud by se např. zhotoviteli v případě smlouvy o dílo stal při provádění úraz, nešlo by o pracovní úraz, jelikož se nejedná o pracovněprávní vztah.). To je taky důvodem, proč jsou někdy místo pracovněprávních smluv uzavírány smlouvy podle občanského zákoníku, třebaže jejich předmětem je činnost, která vykazuje znaky typické pro výkon závislé práce. Příjmy, plynoucí z takového vztahu - formálně občanskoprávního, jsou z hlediska daňového příjmy ze závislé činnosti, neboť rozhodující skutečný obsah právního vztahu a nikoliv stav formálně právní.²²

²² Katarína Dobešová, Studenti na brigádě o prázdninách a daňové výhody, časopis Práce a mzda, číslo 8-9/2004

Smlouva o dílo (podle občanského zákoníku)²³ je smlouva, kterou se zhotovitel zavazuje, že provede na vlastní nebezpečí dílo, které mu bylo zadáno, a objednatel se zavazuje, že zhotoviteli za toto dílo zaplatí sjednanou cenu. Jedná se tedy stejně jako v případě pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr o smlouvu úplatnou.

Na rozdíl od pracovněprávních smluv (dohod) je předmětem závazku dílo, tedy výsledek činnosti (zhotovitele), zatímco u pracovněprávních smluv (dohod) je předmětem závazku činnost sama (výkon závislé práce). *Dílo spočívá v určitém hmotně zachyceném výsledku fyzické nebo duševní pracovní činnosti. Dílem je zejména zhotovení, oprava, úprava věci nebo jiný hmotně zachycený výsledek činnosti (např. vypracování posudku).*²⁴

Smlouvě o dílo se nejvíce podobá dohoda o provedení práce, zejména tím že charakter práce vykonávané na základě dohody o provedení práce je dán jejím výsledkem, toto již však neplatí bezvýjimečně, protože podle současné úpravy (na rozdíl od předchozí) může jít stejně tak o opakující se činnost. Přičemž vždy záleželo hlavně na posouzení účastníků, zda určitou činnost posoudí jako ojedinělý úkol, i když velikého rozsahu, nebo jako opakovanou činnost malého rozsahu (v takovém případě měla být uzavřena dohoda o pracovní činnosti).

Zhotovitel je povinen dílo provést na svůj náklad. Nemá proto právo žádat vedle ceny úhradu nákladů, které musel při provádění díla vynaložit, ledaže toto právo vyplývá z obsahu smlouvy. (Zhotovitel je také povinen obstarat si prostředky, které jsou nutné k provedení díla. Některé z těchto prostředků však může být povinen obstarat objednatel díla, stanoví-li to smlouva). Pro výkon závislé práce je naopak charakteristické, že zaměstnanec koná práci na náklady svého zaměstnavatele.

Zhotovitel provádí činnost vedoucí k uskutečnění díla samostatně, na rozdíl od zaměstnance, který vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele (což je jedním ze znaků výkonu závislé práce viz.výše).

²³ obecná ustanovení jsou obsažena v §631 – §643 občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

²⁴Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek II., Díl třetí: Závazkové právo, 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002, s. 206-207

Nebezpečí provedení díla nese na rozdíl od pracovní smlouvy zhotovitel, to tedy znamená, že zhotovitel splní svůj závazek pouze v případě, že dílo dokončí, a tím mu vznikne nárok na zaplacení ceny díla. (Skutečnost, že výsledek práce může ovlivnit výši mzdy, odměny či platu nemění nic na povaze pracovněprávních smluv.) Pokud tedy zhotovitel dílo nedokončí, nárok na odměnu mu nevznikne, přičemž zásadě nezáleží na tom, co zhotoviteli zabránilo závazek splnit, výjimka vyplývá z § 641 odst.1 Obč.Z., podle něhož, náleží zhotoviteli sjednaná cena, i když dílo nebylo provedeno, byl-li ochoten dílo provést a zabránily-li mu v tom okolnosti na straně objednatele.²⁵

Rozdílné následky také působí, pokud jde o smlouvu o dílo a pracovně právní smlouvy (dohody) právní událost jakou je smrt. Zatímco smrt objednatele sama o sobě smlouvu o dílo neruší, smrtí zaměstnavatele základní pracovněprávní vztahy zanikají (s výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13odst. 1 živnostenského zákona).

Smrt zhotovitele způsobuje zrušení smlouvy, pokud provedení díla záleží-li ve zvláštních osobních vlastnostech zhotovitele. Dědici zhotovitele se mohou domáhat pouze zaplacení upotřebitelné hmoty připravené na dílo a části odměny přiměřené upotřebitelným výsledkům vykonané práce. V případě zaměstnance zaniká pracovněprávní vztah vždy.

Právní úkon

Právní úkony upravuje zákoník práce v 1.části hlavě 5. Podle ustanovení §18 zákoníku práce se právní úkony řídí ustanoveními občanského zákoníku (zákon č.40/1964Sb.občanský zákoník), na něž (§18zákoníku práce) odkazuje, a to v souladu s principem delegace zakotveným §4ZP(Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví).

Právní úkon (§34Obč zák.) je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují, aby tedy právní úkon vznikl je třeba vůle a jejího projevu.

Právní úkon lze uskutečnit konáním (takové právní úkony označujeme jako komisivní, lze je dále členit na právní úkony výslovné a právní úkony konkludentní) nebo nekonáním.

²⁵ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek II., Díl třetí: Závazkové právo, 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002, s.207

Výslovné právní úkony jsou úkony vyjádřené lidskou řečí, lze je vykonat jak písemně tak ústně, nestanoví-li zákon jinak.²⁶

Náležitostmi formy právních úkonů se týká ustanovení § 21 odst. 1 ZP²⁷, podle něhož nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, je neplatný, jen pokud to zákoník práce výslovně stanoví. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků, to však neplatí, pokud se jedná o pracovní smlouvu.

Právní úkony vyjádřené slovy je třeba vykládat nejenom podle použitých slov a jejich spojení, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, neboť jazykové výrazy (slova) někdy připouštějí různý výklad. Právní úkony vyjádřené jinak než slovy se vykládají podle toho, co způsob jejich vyjádření obvykle znamená. Přitom se přihlíží k vůli toho, kdo právní úkon učinil, a chrání se dobrá víra toho, komu byl právní úkon určen²⁸.

Právní úkon je platný, jen pokud jsou splněny všechny náležitosti stanovené zákonem (jen takový projev vůle působí právní následky). Těmito náležitostmi jsou:

a) náležitost osoby, nebo-li předpokladem platnosti právního úkonu je způsobilost toho, kdo právní úkon činí k právním úkonům²⁹

b) náležitosti vůle, kterými jsou zejména **svoboda** (*Svobodou vůle se rozumí neexistence působení vnějších rušivých vlivů, které jednajícího člověka jinak zbavují volnosti rozhodnout se, zda určitý projev vůle učiní či neučiní, nebo tuto jeho volnost. Nedostatkem svobody je jen jednání pod nedovoleným nátlakem ze strany druhého účastníka smlouvy nebo třetí osoby, teorie občanského práva rozeznává dva druhy takového nátlaku, a to přímé fyzické donucení a bezprávnou výhrůžku*) a **vážnost** – projev vůle, který je jen zdánlivě projevem vůle a ve skutečnosti tu však vůle není nebo je jiná, je neplatný, do této kategorie patří např. úkony

²⁶ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002, s. 116

²⁷ § 21 odst. 1 (zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy.

²⁸ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002, s. 137

²⁹ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

provedené žertem, ve hře, při vyučování. Vůle je také vadná, pokud k jejímu projevu došlo v důsledku omylu, avšak ne každý omyl má vliv na platnost právního úkonu, neplatný je právní úkon při splnění dvou předpokladů, 1) omyl se týká takové okolnosti, že by bez něho k právnímu úkonu nebylo došlo, neboli ten, kdo byl v omylu, by jinak právní úkon nebyl učinil(např. omyl v předmětu plnění), 2) druhý účastník právního úkonu omyl vyvolal, anebo o něm, ač ho sám nevyvolal, se zřetelem ke všem okolnostem musel vědět³⁰

c) náležitosti projevu, kterými jsou srozumitelnost, určitost, a v některých případech forma právního úkonu (např. písemná) stanovená zákonem či dohodou účastníků právního úkonu³¹

d) náležitosti předmětu právního úkonu, kterými jsou jeho možnost (možností právního úkonu se rozumí možnost plnění, které je jeho předmětem; neplatnost právního úkonu způsobuje jeho nemožnost počáteční, tedy musí existovat v době, kdy byl právní úkon učiněn; nemožnost následná způsobuje zánik práv a povinností ze závazkového právního vztahu) a dovolenost (nedovolenost právních úkonů je dána tehdy, jestliže je úkon v rozporu s zákonem, zákon obchází nebo se přičí dobrým mravům).³²

Právní úkon je neplatný, pokud se mu nedostává některé z náležitostí, kterou zákon pod sankcí neplatnosti požaduje. Můžeme rozlišovat neplatnost absolutní a neplatnost relativní. Neplatný právní úkon vzniká, ale hledí se na něj jako by byl nevznikl, ledaže by mohl podle zákona konvalidovat nebo by se relativní neplatnosti právního úkonu nikdo nedovolal. Absolutní neplatnost nastává bez dalšího přímo ze zákona, právní úkon není za neplatný prohlašován. Absolutně neplatný právní úkon nepůsobí právní následky. Soud přihlíží k absolutní neplatnosti z úřední povinnosti. Relativní neplatnost nenastává přímo ze zákona, relativně neplatný právní úkon působí právní následky, jako by byl platný, pokud jich nebyl zbaven. Relativní neplatnost právního úkonu nastává jednostranným uplatněním, v okamžiku, kdy projev toho, který je neplatností dotčen a jenž se jí domáhá, dojde druhému účastníku

³⁰ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

³¹ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

³² Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

právního úkonu. Relativní neplatnost nastává ex tunc. Soud nepřihlíží k relativním neplatnostem z úřední povinnosti.³³

Zákoník práce je na rozdíl od občanského zákoníku postaven obecně na relativní neplatnosti právních úkonů. Podle § 20 zákoníku práce jsou všechny právní úkony (učiněné v pracovněprávním vztahu) platné pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen jeho platnosti nedovolá, a to bez ohledu na důvod způsobující neplatnost. Jedinou výjimkou jsou úkony směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Přičemž se neplatnosti nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil, což nebývá vykládáno tak, že by se neplatnosti nemohl dovolat jen ten, kdo ji způsobil výlučně sám, ale ten, kdo ji způsobil i společně s jinou osobou. Z toho je možné dovodit, že s výjimkou právních úkonů směřujících ke vzniku pracovního poměru nebo uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, není nikdo oprávněn dovolávat se neplatnosti smlouvy (byť by se svým obsahem přičila dobrým mravům), neboť její neplatnost způsobil samy smluvní strany. K absurdním závěrům může vést aplikace ustanovení §20 společně s §19 odst.1 zákoníku práce, podle něhož právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv, dotčeným takovým úkonem by byl zaměstnanec, který by se však jeho neplatnosti dovolat nemohl, protože ji sám způsobil.³⁴

Právní úkony lze členit z různých hledisek: z hlediska subjektů na právní úkony jednostranné (výpověď) a dvoustranné (pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti); podle toho zda je projev vůle někomu adresován nebo neadresován na právní úkony adresné a neadresné, podle toho zda je v nich vyjádřen bezprostřední ekonomický důvod neboli kauza na kauzální a abstraktní právní úkony, podle toho zda zákon nebo dohoda účastníků vyžaduje pro vznik platného právního úkonu nějakou formu (např. písemnou) na právní úkony formální a neformální.

³³ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

³⁴ Mgr. Ing. Věra Svitáková, prof. JUDr. Miroslav Bělina, Praha, Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní Rozhledy, 2/2007

Dohoda

Dohoda je dvoustranným právním úkonem, vzniká ze dvou jednostranných právních úkonů, přičemž musí jít o úkony navzájem adresované a obsahem shodné³⁵, těmi jsou návrh dohody (oferta) a její přijetí (akceptace).

Návrh je projevem vůle směřujícím k uzavření smlouvy určený jednomu nebo více určitým osobám, musí z něj vyplývat vůle navrhovatele být návrhem vázán v případě jeho přijetí. Vůči nepřítomné osobě působí návrh od okamžiku, kdy jí dojde, tím je okamžik, kdy návrh vstoupil do sféry ovládané adresátem (např. vhozením do poštovní schránky).

Navrhovatel může návrh odvolat, jestliže projev o jeho odvolání dojde adresátovi návrhu dříve, než ten odeslal přijetí návrhu. Byl-li návrh označen navrhovatelem za neodvolatelný, nemůže být odvolán, navrhovatel jej však může takový návrh zrušit, jestliže projev o jeho zrušení dojde adresátovi návrhu dříve nebo alespoň současně s návrhem. Návrh taktéž nemůže být odvolán během lhůty, která je v něm stanovena pro jeho přijetí, ledaže by v něm bylo právo na jeho odvolání vymíněno nebo vyplývalo z jeho obsahu.

Návrh (jeho závaznost) zaniká uplynutím lhůty, která v něm byla určena pro jeho přijetí (lhůta určená v dopise počíná běžet od data v něm uvedeného, není-li v něm datum uvedeno, od data uvedeného na obálce), uplynutím přiměřené doby s přihlédnutím k povaze navrhované smlouvy (dohody) a k rychlosti prostředků navrhovatelem použitých k zaslání návrhu, nebo dojitím projevu o odmítnutí návrhu navrhovateli.

Návrh učiněný ústně, resp. mezi přímo jednajícími subjekty zaniká, není-li přijat ihned, ledaže z jeho obsahu vyplývá něco jiného.

Přijetím návrhu je včasné prohlášení adresáta návrhu nebo jeho jiné jednání, z něhož lze dovodit jeho souhlas. Účinky včasného přijetí má i přijetí pozdní, jestliže o tom navrhovatel bez odkladu vyrozumí adresáta návrhu. Stejně tak má účinky včasného přijetí opožděné přijetí došlo-li k němu v důsledku zjevného a neobvyklého zdržení poštovní nebo jiné dopravy, ledaže navrhovatel bez odkladu ústně vyrozumí adresáta návrhu, že považuje návrh za zaniklý, nebo mu v tomto smyslu odešle zprávu. Přijetí návrh může být odvoláno, jestliže projev o jeho odvolání dojde navrhovateli nejpozději současně s přijetím.

Dohoda je uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy dojde navrhovateli.

Přijetí návrhu s dodatky, výhradami, omezeními nebo jinými změnami není přijetím návrhu, ale jeho odmítnutím, zároveň je považováno za návrh nový (protinávrh).³⁶

³⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001, s.94

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jak již bylo zmíněno rozlišuje zákoník práce dva druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti i dohoda o provedení práce jsou dvoustranné právní úkony, které zakládají základní pracovněprávní vztahy. Charakteristickým znakem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je jejich doplňkový charakter, který vyplývá mimo jiné i z ustanovení § 74 odst.1 zákoníku práce podle něhož má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, toto ustanovení se můžeme vykládat jako doporučení nebo jako přání zákonodárce, na rozdíl od předešlé úpravy, kdy zaměstnavatel mohl tyto dohody uzavírat jen výjimečně (*šlo-li o práci, jejíž pravidelný výkon nemohl zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a pracovních směn, tak aby její provádění bylo účelné a hospodárné, anebo jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů*), čímž byla více zdůrazněna výjimečnost dohod.

Zákaz diskriminace

Již při sjednávání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zaměstnavatel povinen respektovat zákaz diskriminace a dodržovat rovnost v pracovněprávních vztazích, jak to vyplývá z §16 odst.1,2,3 zákoníku práce (tyto povinnosti se samozřejmě neomezují jen na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu, musí být dodržovány od vzniku pracovněprávního vztahu do jeho skončení). Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, tedy bez ohledu na právní povahu vztahu, v němž zaměstnanec pracuje (pracovní poměr, vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), a to pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.³⁷

Proto také smí zaměstnavatel v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nebo před uzavřením dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce zjišťovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání, nebo jiných osob jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání (není vyloučeno, aby zaměstnavatel v této

³⁶ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,s. 124 -126

³⁷ Ladislav Jouza, Zákoník práce s komentářem : platný od 1.1. 2001, 4.doplněné vydání, Praha : Polygon, 2001

souvislosti vyžadoval předložení výpisu z rejstříku trestů, naproti tomu nemůže zjišťovat informace např. o rodinném stavu).³⁸

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis, který však nebyl dosud přijat. Tyto pojmy jsou definovány ve směrnici Rady ES (č.2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a č.2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání), kterými je ČR vázána. Za **přímou diskriminaci** třeba považovat případy, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě diskriminačních znaků, kterými jsou např. rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní stav, apod.. Za **nepřímou diskriminaci** třeba považovat případy, kdy by v důsledku zjevně nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe byla znevýhodněna osoba na základě nějakého diskriminačního znaku ve srovnání s jinými osobami.

Zásada rovného zacházení však neplatí bezvýhradně, nevztahuje se totiž na oblast vztahů týkajících se zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství, a mateřství, včetně přístupu k výkonu prací zakázaných ženám. Za diskriminaci tudíž nelze považovat jednání zaměstnavatele, který nepřijme ženu na dohodu o pracovní činnosti k výkonu práce, která je ženám zakázána z důvodu těhotenství nebo mateřství (takové práce jsou stanoveny ve vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., je jí např. práce v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje).

Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání, bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však

³⁸ J. Jakubka, P. Hloušková, E. Hofmannová, Z. Schmied, Z. Šubertová, L. Tomandlová, L. Trylč, *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2007, 1. vydání. Nakladatelství ANAG, 2007,

nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnanec), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření.

Pokud se rozlišování mezi zaměstnanci zakládá na jiném kritériu (např. délka praxe, kvalifikace), než jsou diskriminační znaky, nejedná se o diskriminaci ani nerovný přístup.

Zákon tedy připouští výjimky ze zásady rovného zacházení, ty však musí vyplývat buď z právního předpisu nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. (Jedině tyto důvody umožňují zaměstnavatelům zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, a to včetně odměňování práce Absolutní rovnosti však dosáhnout nelze).

Ten, kdo se cítí být poškozen v důsledku diskriminace nebo neuplatnění zásady stejného zacházení (typicky zaměstnanec) může se u soudu domáhat ochrany svých práv. Musí před soudem uvést skutečnosti, ze kterých je možné dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, jeho pozice je však usnadněna, tím že je důkazní břemeno ohledně diskriminačního jednání je přeneseno na žalovaného (typicky zaměstnavatel). V § 133a je zakotvena vyvratitelná právní domněnka, podle níž skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. (Vyvratitelnou právní domněnkou se rozumí taková domněnka, která ukládá soudu, aby, považoval určitý závěr za zjištěný, přičemž připouští důkaz opaku³⁹).

Vezmeme-li tedy za příklad oblast odměňování, je úkolem zaměstnance prokázat, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je odměňován nevýhodněji než ostatní zaměstnanci příp. jiný konkrétní zaměstnanec. Žalovaný zaměstnavatel pak musí, jestliže nechce ve sporu prohrát, navrhnout důkazy k vyvrácení tvrzení o diskriminaci, může dokazovat, že se nejedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, nebo může dokazovat, že důvodem rozdílné odměny je např. prokazatelně nižší výkonnost žalobce nebo nižší schopnosti dané vzděláním. Soud pak musí zhodnotit, jak účastníci unesli důkazní břemeno, pakliže soud dospěje

³⁹ Prof. Judr. Alena Winterová a kolektiv, Civilní právo procesní, 3. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství Linde Praha, 2004

k závěru, že žalovaný zaměstnavatel nevyvrátil domněnku diskriminace, rozhodne ve prospěch žalobce (zaměstnance).

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti má své místo zejména tehdy, kdy rozsah pracovní činnosti nebo možnosti zaměstnance neumožňují zaměstnání na plný pracovní úvazek.

Dohoda o pracovní činnosti je dvoustranný právní úkon, kterým se zakládá základní pracovněprávní vztah. V rámci tohoto pracovněprávního vztahu vykonává zaměstnanec druhově určenou práci za odměnu. Dohodu může zaměstnavatelem se zaměstnancem uzavřít na dobu kratší i delší než 150 hodin ročně. Rozsah této práce je omezen tak, že na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, na rozdíl od předchozí úpravy již nejsou připuštěny výjimky, kdy se do tohoto rozsahu nezapočítávala např. pracovní pohotovost doma a kdy vláda mohla stanovit nařízením, ve kterých výjimečných případech lze na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci nad tento rozsah (tuto možnost již zákoník práce neupravuje).

Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena. Pokud by byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena na delší dobu než 52 týdnů (podle předchozí úpravy 12 měsíců), nesmí doba vykonávané práce přesáhnout (*překročit*) polovinu stanovené týdenní pracovní doby v průměru za období 52 týdnů.

To znamená, že v jednotlivých týdnech může vykonávaná práce přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby, ale průměrná pracovní doba za období, na které je dohoda uzavřena tuto hranici přesáhnout nesmí. Polovinou stanovené týdenní pracovní doby se přitom rozumí polovina pracovní doby určená podle §79 zákoníku práce (který stanoví, že délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně), z tohoto ustanovení není možné dovodit pevnou hranici stanovené pracovní doby, u každého zaměstnavatele může být rozdílná.⁴⁰ *Příklad: Je-li stanovená týdenní pracovní doba 40hod, pak může zaměstnanec*

⁴⁰ J. Jakubka, P. Hloušková, E. Hofmannová, Z. Schmied, Z. Šubertová, L. Tomandlová, L. Trylč, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2007, 1.vydání. Nakladatelství ANAG, 2007,

pracovat v průměru 20hod týdně - v případě dohody sjednané na jeden měsíc pak může pracovat kupř. 1. týden 40 hod, 2. týden 20hod., 3. a 4. týden po 10-ti hod.)

Za obcházení zákona je třeba považovat jednání, kdy je prodloužena doba, na kterou je dohoda uzavřena, aniž by v závěru tohoto období byla práce fakticky vykonávána, takováto dohoda by byla právě pro obcházení zákona neplatná.

Dohody o pracovní činnosti lze uzavírat na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. U dohod, které jsou uzavírány na dobu určitou, je možné dobu jejich trvání vymezit obdobným způsobem jako v pracovních smlouvách (tedy stanovením konkrétního data, ke kterému má pracovněprávní vztah skončit, jiným způsobem vymezení trvání vztahu může být určení počtem dnů, týdnů, měsíců, roků, nebo dobou trvání určitých prací). V případě, že nebyla doba trvání dohody o pracovní činnosti výslovně omezeno na určitou dobu, ani toto omezení nevyplývá přímo z povahy prací, jedná se o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou.⁴¹

I přestože není zaměstnavatel v dohodě o pracovní činnosti povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci týdenní pracovní doby do směn pro účely poskytování náhrady odměny z dohody, která přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) (viz Exkurs: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a sociální pojištění).

Náležitosti dohody o pracovní činnosti

Podle §76odst.4 ZP je zaměstnavatel povinen dohodu o pracovní činnosti uzavřít písemně. Nedodržení písemné formy má za následek neplatnost dohody, což představuje podstatný rozdíl oproti pracovní smlouvě. Přestože je zaměstnavatel povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně nemá nedodržení písemné formy za následek její neplatnost. (*§ 2odst.1 věta 1. Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon.*) V případě nedodržení písemné formy u dohody o pracovní činnosti se navíc jedná podle § 20ZP o neplatnost absolutní (*Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže*

⁴¹ Ladislav Jouza, Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha : Polygon, 2007

dovolat ten, kdo ji sám způsobil). Pokud by v takovém případě zaměstnanec skutečně konal sjednanou práci a zaměstnavatel mu za ni poskytoval odměnu, vznikl by mezi nimi pracovněprávní vztah. Pak by bylo nutné zjistit, zda mezi nimi nevznikl pracovní poměr. Pokud by byl sjednán druh práce, místo výkonu, a den nástupu do práce, nepůsobila by absence písemné formy neplatnost. Jedno vyhotovení dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci, a to i když o to nepožádá – jedná se o povinnost.

Obsahovými náležitostmi dohody o pracovní činnosti jsou (zejména) sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá, pokud by dohoda tyto náležitosti neobsahovala, bude považována za neplatnou. Dále je obsahovou náležitostí dohody i odměna. Podle §138ZP se výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování sjednávají v dohodě o provedení práce. (Na odměňování dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se totiž podle současné úpravy vztahují předpisy o minimální mzdě viz Odměna z dohod)

Ačkoli to není v zákoníku práce výslovně uvedeno, je podle povahy sjednané činnosti zpravidla třeba v dohodě uvést místo výkonu práce, které může být uvedeno podobným způsobem jako v pracovní smlouvě. (Jako místo výkonu práce se obvykle uvádí obec, sídlo zaměstnavatele, organizační jednotka, provozovna nebo území kraje, pokud to plyne z povahy zaměstnání, míst výkonu práce může být sjednáno i alternativně). Toto ujednání se nemůže měnit jednostranným opatřením, ale jen vzájemnou dohodou.⁴²

Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti

Způsob zrušení dohody o pracovní činnosti si mohou účastníci především sjednat v dohodě o pracovní činnosti sami, není-li způsob zrušení dohody sjednán v dohodě o pracovní činnosti, je možné dohodu o pracovní činnosti zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Jisté omezení smluvní volnosti představuje poslední věta § 76 odst.6ZP, která stanoví, že okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (viz dále). Účastníci dohody mají možnost sjednat v dohodě o pracovní činnosti může být zrušena též jednostranným právním úkonem – výpovědí, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu., v takovém to případě končí pracovněprávní vztah založený dohodou po uplynutí 15denní výpovědní doby, která začíná dnem, v němž

⁴² Ladislav Jouza, *Zákoník práce s komentářem* : platný od 1.1. 2001, 4.doplňené vydání, Praha : Polygon, 2001

byla výpověď doručena druhému účastníku (jedná se o odchylku od ustanovení o počítání doby, podle kterého lhůta stanovená počtem dní začíná dnem, který následuje po dni, ve kterém vznikla skutečnost rozhodující pro běh lhůty. Od tohoto dne běží lhůta tolik dní, kolik je stanoveno). Výpověď, neboť se jedná ve smyslu ustanovení § 334 o písemnost týkající se vzniku, změn a skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit. Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.

Ke skončení dohody také může dojít odstoupením. *Odstoupení od dohody je jednostranným právním úkonem adresovaným, který ruší smluvní závazkový vztah v okamžiku, kdy dojde druhé straně.*⁴³ Od dohody je podle ustanovení (§ 18ZP) zákoníku práce možné odstoupit z důvodů stanovených zákonem nebo dohodnutých v dohodě (smlouvě). Ustanovení §18ZP odkazuje (mimo jiné) na § 48 Obč.zák podle tohoto ustanovení může účastník odstoupit od dohody (smlouvy), jestliže je to v tomto zákoně stanoveno nebo účastníky dohodnuto, přičemž se dohoda odstoupením od počátku ruší, ledaže by něco jiného bylo dohodnuto účastníky nebo staveno právním předpisem. Možnost odstoupení upravuje také § 49 obč. zák, na něž §18 taktéž odkazuje, a podle něhož má právo od smlouvy odstoupit účastník, který ji uzavřel v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek (tíseň je objektivní stav, který omezuje svobodu rozhodování toho, kdo právní úkon učinil, může to být např. tíseň hospodářská). Výše zmíněná ustanovení nejsou jediná, která možnost odstoupení upravují, podle ustanovení §326 zákoníku práce se závazky v pracovněprávních vztazích řídí v tomto ustanovení vyjmenovanými ustanoveními občanského zákoníku, mezi nimiž jsou i ustanovení upravující možnost odstoupení od smlouvy (dohody) např. §517Obč.zák.. Podle prvního odstavce zmíněného ustanovení bude mít zaměstnavatel právo od dohody odstoupit, jestliže zaměstnanec nesplní svůj dluh vůči zaměstnavateli ani v dodatečně přiměřené lhůtě. Možnost odstoupení od dohody o pracovní činnosti upravuje i ustanovení § 497 Obč.zák podle něhož si může každý z účastníků dohody (zaměstnavatel i zaměstnanec) v dohodě vymínit odstoupení od smlouvy a sjednat pro tento případ odstupné. Přičemž účastník, který dohodu splní alespoň zčásti nebo přijme třeba jen částečné plnění, již nemůže od smlouvy odstoupit, ani

⁴³ Marta Knappová, Jiří Švestka a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3.aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002,

poskytne-li odstupné (podle §326 zákoníku práce odstupným ve smyslu tohoto ustanovení není odstupné podle tohoto zákon). Dalšími ustanoveními, které upravují možnost odstoupení od dohody o pracovní činnosti jsou: 561odst.2, 575odst.3 Obč.zák. *(Využití sjednaného odstoupení od dohody o pracovní činnosti(pracovní smlouvy) z jakéhokoliv důvodu či využití zákonem založeného důvodu od dohody (pracovní smlouvy) s účinky ex tunc má za následek, že se na dohodou založený pracovněprávní vztah (pracovní poměr) hledí jako by vůbec nikdy neexistoval, což představuje výrazný zásah nejen do právní jistoty účastníků těchto pracovněprávních vztahů, ale i z pohledu důchodového (a sociálního) pojištění. Tyto důsledky jsou samozřejmě závažnější pro účastníky pracovního poměru, již vzhledem k tomu, že i podle současné právní úpravy mají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr doplňkový charakter a jsou většinou využívány k přivýdělku nikoli jako hlavní způsob obživy tudíž ani odvozy(do...) z nich nebudou tak vysoké ve srovnání se mzdou či platem vyplácenou z pracovního poměru. Nicméně i v některých případech zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr můžou být důsledky stejně závažné jako pro zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy.⁴⁴*

Ke skončení vztahu založeného dohodou dochází též smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby (§ 342 odst.1), a to s jedinou výjimkou, kterou představuje pokračování v živnosti podle ustanovení §13odst.1 živnostenského zákona, které stanoví, že zemře-li podnikatel (živnostník) mohou v pokračovat v provozování živnosti až do skončení řízení o projednání dědictví v zákoně vyjmenované osoby (těmi jsou např.:dědicové ze závěti a pozůstalý manžel, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti; dědicové ze zákona, nejsou-li žádní dědicové ze závěti). Účelem těchto ustanovení obsažených v zákoníku práce a živnostenském zákonu je umožnit zachování kontinuity podniku.

Taktéž smrt zaměstnance má za následek skončení dohody, přičemž podle §328 zákoníku práce peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají (do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z dohody o pracovní činnosti na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s nimi žili v době smrti ve společné domácnosti. Pakliže těchto osob není, stávají se tato peněžité práva předmětem dědictví.

⁴⁴ Mgr. Ing. Věra Svitáková , prof. JUDr. Miroslav Bělina, Praha, Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní Rozhledy, 2/2007

Zatímco peněžité práva zaměstnavatele smrtí zaměstnance zanikají, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co důvodu a výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Okamžitě zrušit dohodu o pracovní činnosti (pracovní poměr) může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti je jednostranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovněprávního vztahu okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku. (Na rozdíl od výpovědi zde nedochází ke skončení pracovněprávního vztahu uplynutím výpovědní doby, ale již okamžikem jeho doručení).

Zaměstnavatel může výjimečně dohodu o pracovní činnosti okamžitě zrušit, a to pouze ze dvou důvodů, první z nich spočívá v pravomocném odsouzení za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, proto byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin na dobu delší než 1 rok (což má za následek vyřazení zaměstnance z pracovního procesu nejméně na dobu jednoho roku), nebo na dobu nejméně 6 měsíců, v tomto případě však šlo-li o trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, může zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zrušit.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Přitom pojem porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zákoník práce nedefinuje a bude proto třeba vycházet z konkrétních okolností každého jednotlivého případu.

Zaměstnanec může (pracovní poměr) dohodu o pracovní činnosti okamžitě zrušit jen, pokud nemůže podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovně lékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce (vhodná práce musí odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho schopnostem a je-li to možné i jeho kvalifikaci)

Nebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil odměnu (mzdu nebo plat) nebo náhradu odměny (mzdy nebo platu) anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Dohoda o provedení práce

Vztah založený dohodou o provedení práce patří spolu s vztahem založeným dohodou o pracovní činnosti a pracovním poměrem mezi základní pracovněprávní vztahy. Na základě dohody koná zaměstnanec za odměnu (závislou) práci, její rozsah je omezen zákoníkem práce, podle něhož nesmí být rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, větší než 150 hodin v kalendářním roce. Narozdíl od předchozí úpravy neupravuje zákoník práce v ustanovení §75 upravujícím dohodu o provedení práce kvalitatívni znak (který omezoval sjednávání dohod o provedení práce pouze na jednorázový úkol, přičemž však vždy záleželo na posouzení účastníku pracovněprávního vztahu, zda se jedná o jednorázový úkol či opakující se činnost), a tak je podle současné úpravy možné uzavřít dohodu o pracovní činnosti jejíž předmětem je jednorázový úkol stejně tak jako opakující se činnost.

Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Je totiž možné, aby tentýž zaměstnanec a zaměstnavatel spolu uzavřeli v rámci kalendářního roku více dohod o provedení práce, jejich celkový rozsah však nesmí přesáhnout 150 hodin. Dohoda, která by byla uzavřena nad rozsah neplatná pro rozpor se zákonem. Pokud by však bylo postupně uzavřeno více dohod mezi tímž zaměstnancem a zaměstnavatelem, byla by neplatné ty, které celkový rozsah 150hod překračují.

Je možné, aby zaměstnanec konal u více zaměstnavatelů práci na základě dohody o provedení práce, u každého zaměstnavatele může být však konána v maximálním rozsahu 150 hod. v kalendářním roce.

Odchylně od předchozí úpravy již nejsou připuštěny výjimky a zákon nepředpokládá, že by vláda mohla stanovit nařízením, v kterých výjimečných případech se do předpokládaného rozsahu práce takováto doba nezapočítává.

Náležitosti dohody o provedení práce

Zákoník práce formální ani obsahové náležitosti dohody o provedení práce nestanoví. Dohoda může být uzavřena písemně i ústně, záleží na vůli účastníků (neboť z §21 zákoníku práce vyplývá, že neplatný je právní úkon, pokud nebyl učiněn ve formě, kterou zákon předepisuje, a to pouze stanoví-li tak zákon výslovně. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků)

Kromě ustanovení §138 ZP, které stanoví, že se výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce, neobsahuje zákoník práce další ustanovení, které by upravovalo obsahové náležitosti dohod o provedení práce. Je však možné dovodit, že by dohoda kromě sjednané odměny měla obsahovat sjednané práce nebo vymezení pracovního úkolu a rovněž rozsah práce, (na který se dohoda uzavírá) resp. nebo dobu, v níž má být pracovní úkol proveden.

Podle 77 odst.2 není možné v dohodě o provedení práce sjednat resp. vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na dovolenou, což je celkem logické vezmeme-li v úvahu rozsah práce, na který může být uzavírána.

Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce

Způsoby skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce zákoník práce výslovně neupravuje. Podle §77 odst.1 zákoníku práce se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava výkon práce v pracovním poměru, pokud zákoník práce nestanoví jinak, vztahuje na práci konanou na základě; to však neplatí, pokud jde o skončení pracovního poměru. To znamená, bude záležet především na smluvním ujednání obou stran tohoto vztahu (zaměstnavatele a zaměstnance). Vztah založený dohodou o provedení práce, lze tak zrušit dohodou účastníků tohoto pracovněprávního vztahu.

Stejně jako v případě dohody o pracovní činnosti dochází ke skončení pracovněprávního vztahu smrtí zaměstnavatele - fyzické osoby (§ 342 odst.1 ZP), a to s jedinou výjimkou, kterou představuje pokračování v živnosti podle ustanovení §13 odst.1 živnostenského zákon (viz dohoda o pracovní činnosti).

Taktéž smrt zaměstnance má za následek skončení vztahu dohodou založeného, přičemž podle §328 zákoníku práce peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají (do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku) přecházejí mzdová a platová práva z dohody o provedení práce na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s nimi žili v době smrti ve společné domácnosti. Pakliže těchto osob není, stávají se tato peněžité práva předmětem dědictví.

Podle předchozí úpravy neměla smrt zaměstnance (před splněním pracovního úkolu) za následek zánik nároku na odměnu přiměřenou vykonané práci, pokud mohl zaměstnavatel jejich výsledky použít, a nároky na náhradu účelně vynaložených nákladů. Ty se však staly na rozdíl od současné úpravy součástí dědictví.

Z ustanovení zákoníku práce upravujících právní úkony a ustanovení §326 zákoníku práce vyplývá, že ke skončení vztahu založeného dohodou o provedení práce dochází stejně jako je tomu u dohody o pracovní činnosti (viz dohoda o pracovní činnosti).

Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jedním z charakteristických znaků závislé práce, která je na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je výkon práce za odměnu, a to takovou, která by měla vyjadřovat její cenu.

To vyplývá i z §109 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož za vykonanou práci přísluší zaměstnanci odměna z dohod (za podmínek stanovených tímto zákonem). Odměnu z dohod vymezuje zákoník práce jako peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Odměna z dohod je specifickou formou odměny za práci, která není mzdou ani platem.

Podle § 77odst.1 ZP se na odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují ustanovení zákoníku práce upravující výkon práce v pracovním poměru.

Při sjednání odměny je zaměstnavatel vázán zásadou rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásadou zákazu diskriminace (§16 zákoníku práce). Tyto zásady jsou pro oblast odměňování konkretizovány § 110 zákoníku práce, podle něhož za stejnou práci nebo za práci stejné

hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody, zákoník práce zároveň stanoví, co se rozumí stejnou prací nebo prací stejné hodnoty. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. (Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality).

Asi nejvýznamnější změnou, která se týká odměňování práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je, že se na ně oproti předchozí úpravě vztahují předpisy o minimální mzdě, a tak mohla být dříve odměna i nižší než minimální mzda.

Minimální mzdu upravuje zákoník práce (§111) a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí).

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci konanou v základním pracovněprávním vztahu. Podle § 111 odst.1 věty 2. zákoníku práce nesmí být odměna z dohody nižší než minimální mzda. Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Podle vládního nařízení (o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí z 6. prosince

2006) činí v současnosti základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

Výše základní sazby minimální mzdy se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Jelikož podle § 79 zákoníku práce mohou mít zaměstnanci stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu, je třeba při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby úpravy, a to zvýšit výši hodinové minimální mzdy, jinak by byl zaměstnanec poškozen, protože v týdnu odpracuje nižší počet hodin).

Současná právní úprava umožňuje stanovit některým skupinám zaměstnanců nižší minimální mzdu, důvodem je zvýšit zájem zaměstnavatelů o tyto zaměstnance snížením mzdových nákladů (např. 90 % z částky 8 000 Kč nebo ze 48,10 Kč za hodinu, tj. 7 200 Kč, resp. 43,30 Kč/hod, jde-li o první pracovní poměr nebo o dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr zaměstnance ve věku od 18 do 21 let, a to po dobu šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo ode dne výkonu dohody o práci konané mimo pracovní poměr).

Podle současné úpravy je tak zaměstnavatel povinen, v případě, že odměna z dohody nedosáhne minimální mzdy, poskytnout zaměstnanci doplatek k odměně (vyplývající z dohody) ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Podle §138 zákoníku práce sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem výši odměny a podmínky pro její poskytování v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti, a to především v závislosti na druhu a způsobu vykonávané práce nebo činnosti.

To znamená, že si musejí sjednat zejména termín splatnosti odměny. Například, že odměna za vykonanou práci bude splatná ve výplatních termínech určených u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, případně bude-li sjednána jednorázová splatnost odměny, až po provedení celého pracovního úkolu v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a dovolená

Dovolená se tradičně řadí mezi „doby odpočinku“, neboť je jí realizováno právo zaměstnance na dlouhodobější odpočinek v roce v rámci pracovního poměru resp. pracovněprávního

vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti. Zákoník práce zakotvuje právo na dovolenou jako nárok na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy.⁴⁵

Platný zákoník práce upravuje ve své části deváté (§211 - §233) tři druhy dovolené, těmi jsou dovolená za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Podmínky vzniku nároku na dovolenou jsou u každého z těchto druhů odlišné. Pokud by byl zaměstnanec zaměstnán v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele, u něhož pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, bude se nárok na dovolenou posuzovat u každého pracovněprávního vztahu (tedy u dohody o pracovní činnosti a u pracovního poměru) zvlášť.

Nárok na **dovolenou za kalendářní rok** vznikne zaměstnanci, za předpokladu, že za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, vzniká zaměstnanci nárok na poměrnou část dovolené, taktéž pod podmínkou, že odpracoval alespoň 60 dnů. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, přičemž části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. (Základní výměra dovolené činí 4 týdny).

Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože u téhož zaměstnavatele neodpracoval v kalendářním roce alespoň 60 dnů (odpracoval méně než 60 dnů), náleží **dovolená za odpracované dny** v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Tento druh náleží v maximální výměře dvou dvanáctin, protože ve chvíli, kdy zaměstnanec odpracuje alespoň 60 dnů, vznikne mu nárok na dovolenou za kalendářní rok. Za odpracovaný se stejně jako u dovolené za kalendářní rok považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, přičemž části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

⁴⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,

Dodatková dovolená přísluší pouze zaměstnancům, kteří vykonávají práci za zhoršených pracovních podmínek, ve zdravotně závadném prostředí, apod⁴⁶. Dodatková dovolená tak v délce 1 týdne přísluší zaměstnancům, kteří po celý kalendářní rok buď pracují u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů příp. při ražení tunelů a štol nebo zaměstnancům, kteří po celý kalendářní rok konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé které to jsou vymezuje zákoník práce v §215 odst.2 ZP). Pracuje-li zaměstnanec za podmínek rozhodných pro vznik nároku na dodatkovou dovolenou jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Zákoník práce (§77 ZP) pouze v dohodě o pracovní činnosti (výslovně) umožňuje sjednat popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na dovolenou, a to za podmínek stanovených v části deváté zákoníku práce⁴⁷, (která upravuje dovolenou). To tedy znamená, že v dohodě o provedení práce sjednat nebo vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na dovolenou nelze.

Jelikož na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, bude patrně nejčastěji v dohodách o pracovní činnosti sjednávána dovolená za odpracované dny.

V dohodě o pracovní činnosti lze sjednat i dovolenou za kalendářní rok přičemž zaměstnanci může vzniknout pouze nárok na poměrnou část dovolené případně, a to právě proto, že práce na základě dohody o pracovní činnosti může být vykonávána v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. (Dodatkovou dovolenou lze v dohodě o pracovní činnosti taktéž sjednat, přičemž by stejně jako je tomu u dovolené za mohl zaměstnanci vzniknout pouze nárok na „poměrnou část“ dodatkové dovolené).

Pro vznik nároku na tyto druhy dovolené je podmínkou, aby zaměstnanec odpracoval určitý počet dnů (21 resp. 60), přičemž se za odpracovaný považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, přičemž se však směn odpracované v různých dnech nesčítají. Otázkou je, jak posuzovat splnění této podmínky u zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti, když podle § 74 odst.2 ZP není zaměstnavatel v

⁴⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,

⁴⁷ §77odst.2 (zákona č. 262/2006Sb., zákoník práce) Pouze v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206

dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Avšak zákoník práce v §194 stanoví povinnost zaměstnavatele (předem) rozvrhnout týdenní pracovní dobu zaměstnance do směn pro účely poskytování náhrady odměny, (kterou je mu povinen poskytovat při splnění zákonných podmínek během prvních 14 dní pracovní neschopnosti), a tak se domnívám, že právě tohoto rozvržení by bylo možné využít při posuzování splnění podmínky počtu odpracovaných dní.

Pro dovolenou je charakteristické to, že kromě volna je zaměstnanci poskytována náhrada příjmu, který by mu náležel, pokud by místo pracovního volna vykonával práci. Podle § 222 odst1. ZP přísluší zaměstnanci za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Jelikož zaměstnanci vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti náleží za výkon práce odměna z dohod, která není mzdou ani platem a tudíž je i těžké říci z čeho vypočítat průměrný výdělek, bude asi nejspokudnější sjednat v dohodě o pracovní činnosti vedle práva na dovolenou i výši poskytované náhrady odměny.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a překážky v práci

Jak bylo zmíněno výše (viz obsah pracovněprávního vztahu) patří mezi základní povinnosti zaměstnance vyplývajícími ze základních pracovněprávních vztahů, konat osobně sjednanou práci, a to podle pokynů zaměstnavatele, čemuž zároveň odpovídá povinnost zaměstnavatele sjednanou práci přidělovat a platit za její výkon odměnu, mzdu nebo plat.

Z různých důvodů může však dojít k situacím, které brání zaměstnanci v plnění jeho základní povinnosti vykonávat sjednanou práci, přičemž důvodem vzniku těchto situací mohou být skutečnosti jak na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele. Tyto skutečnosti jsou souhrnně označovány jako překážky v práci, jelikož se jedná o právní skutečnosti, jsou s nimi spojeny určité právní následky.

Překážkami v práci jsou tedy právní skutečnosti, které spočívají v právem uznané nemožnosti nebo obtížnosti plnění základních pracovněprávních povinností, přičemž nelze tuto nemožnost chápat absolutně, tedy jako neschopnost konat dosavadní práci vůbec. Podstatným rysem překážek v práci přitom je skutečnost, že musí zasahovat do pracovní doby.

Překážky v práci mají různé následky, za nejvýznamnější můžeme považovat suspenzi pracovního závazku (nebo-li dočasném přerušení pracovního závazku), kdy zaměstnanec nekoná sjednanou práci, jelikož došlo k dočasnému zániku povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci a tomu odpovídající povinnost zaměstnance tuto práci vykonávat. Zaměstnanci tudíž nevzniká nárok na odměnu (mzdu) za vykonanou práci a zaměstnavatel nemá povinnost mu odměnu (mzdu) vyplatit. Zaměstnanci však může vzniknout při překážkách v práci nárok na náhradu odměny (mzdy) nebo nárok na jiné plnění (např. na dávky sociálního zabezpečení)

Překážky v práci lze dělit zejména podle toho, na straně kterého z účastníků pracovněprávních vztahů vznikl důvod suspenze pracovního závazku na překážky v práci na straně zaměstnance a na překážky v práci na straně zaměstnavatele; podle toho zda je s překážkou v práci spojena náhrada mzdy či nikoli na překážky v práci placené a neplacené.

Zákoník práce člení překážky práce na **překážky v práci straně zaměstnavatele** (kterými jsou prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a jiné překážky na straně zaměstnavatele) a **překážky na straně zaměstnance**, které jsou dále děleny na důležité osobní překážky (kterými jsou např. mateřská a rodičovská dovolená), jiné důležité osobní překážky (jejichž okruh je stanoven vládním nařízením č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) a překážky z důvodu obecného zájmu (kterou je např. výkon veřejné funkce).

Podle ustanovení § 77 odst.1 zákoníku práce se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním se poměru, to však neplatí, pokud jde o překážky v práci na straně zaměstnance, nestanoví-li zákoník práce jinak. A podle 77 odst.2 zákoníku práce je pouze v dohodě o pracovní činnosti možné sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a to za podmínek uvedených v § 199 a 206. U dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 ZP.

Z toho tedy vyplývá, že přímo ze zákona se na práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují ustanovení upravující překážky v práci na straně zaměstnavatele. Zatímco ustanovení upravující překážky v práci na straně zaměstnance se na práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují pouze stanoví-li tak zákoník práce nebo sjednal-li si tuto možnost účastníci (vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti). Přičemž pouze v dohodě o pracovní činnosti, je možné sjednat nebo vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a to za podmínek uvedených v § 199 a 206 ZP.

Podle §194 ZP přísluší zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody. Pokud tedy zaměstnanec, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, bude uznán práce neschopným a nebude moci tudíž vykonávat práci vyplývající z pracovního závazku (jde o překážku v práci na straně zaměstnance), bude za podmínek stanovených v § 192 a 193 náležet náhrada odměny z dohod (viz 2.část Nemocenské pojištění). Ustanovení §192 -194 ZP se (podle zákona č. 585/2006 Sb.) použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon o nemocenském pojištění (1.1.2008).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a odpovědnost za škodu

Jak již bylo výše uvedeno, vztahuje se podle § 77 na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, to znamená, že i na zaměstnance pracující na základě dohod o pracovní se vztahují ustanovení upravující odpovědnost za škodu a náhradu škody (stejně jako podle předchozí úpravy).

Pracovněprávní odpovědnost je druhem pracovněprávní povinnosti, vzniká (zaměstnanci, zaměstnavateli) jako následek porušení primární povinnosti. Jedná se o povinnost (sekundární, následnou), kterou (zaměstnanec, zaměstnavatel) předtím neměl.

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout pouze, pokud už existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů (pracovní poměr nebo vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Jelikož je optimální, aby se škodám předcházelo mají jak zaměstnanci pracující v pracovním poměru, tak zaměstnanci pracující na základě dohod povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení (tzv. prevenční povinnost). Hrozí-li škoda je zaměstnanec povinen na ni upozornit vedoucího zaměstnance. Jestliže je třeba k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Nemusí tak učinit pokud mu v tom brání v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké (podle občanského zákoníku). Vedle toho je zaměstnanec povinen, pokud zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

Zaměstnavatel má povinnost zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku a pokud zjistí závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

Základním rozdělení odpovědnosti podle zákoníku práce je na odpovědnost zaměstnance za škodu a odpovědnost zaměstnavatele za škodu.

Škodou v pracovněprávních vztazích můžeme chápat jako majetkovou újmu vyčíslitelnou v penězích a újmy na zdraví. Škodu lze dělit z různých hledisek, základním rozdělením je na škodu skutečnou a jinou škodu (ušlý zisk)⁴⁸.

Škoda se hradí v penězích, pokud jí ten, kdo za ní odpovídá neodčiní uvedením v předešlý stav.⁴⁹

Odpovědnost podle zákoníku práce nastupuje zásadně jen v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jestliže by tedy ke škodě došlo mimo rámec plnění pracovních úkonů nebo v přímé souvislosti s ním⁵⁰, nemohlo by dojít ke vzniku

⁴⁸ Škoda skutečná spočívá ve zničení, ztrátě, zmenšení či jiném znehodnocení věci nebo jiného majetku, který má poškozený ve vlastnictví, přičemž se u zaměstnance za skutečnou škodou považuje též ušlý výdělek, protože představuje zdroj jeho obživy. Jiná škoda (ušlý zisk) spočívá v tom, že nedošlo ke zvětšení majetku poškozeného, k čemuž by za normálního běhu věci došlo.

⁴⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,

⁵⁰ Plnění pracovních úkolů je vymezeno zákoníkem práce, je jím výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

pracovněprávní odpovědnosti za škodu, ale mohla by vzniknout odpovědnost občanskoprávní.⁵¹

V následujícím výkladu jsem se zaměřila ohledně odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na obecnou odpovědnost a odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, a ohledně odpovědnosti zaměstnance za škodu na obecnou odpovědnost a odpovědnost.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je vždy objektivní, tedy bez ohledu na zavinění (to platí i obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu). Zaměstnavatel odpovídá za škodu, i v případech, kdy žádnou právní povinnost neporušil.⁵²

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu lze dělit na:

- a) obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu (ta se uplatní, v případě, že nebudou splněny předpoklady vzniku některého druhu zvláštní odpovědnosti);
- b) odpovědnost na odložených věcech;
- c) odpovědnost při odvracení škody ;
- d) odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která je

upravena v přechodných ustanoveních zákoníku práce (*tento druh odpovědnosti se řídí ode dne nabytí účinnosti zákoníku práce do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového*

Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazů zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.)

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

⁵¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,

⁵² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,

pojištění zaměstnanců ustanoveními § 272 až 274, § 393 odst. 2 zákoníku práce a § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce; zákon o úrazovém pojištění má nabýt účinnosti 1.1.2008)

Pokud jde o obecnou odpovědnost (odpovědnost za škodu na odložených věcech a odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody) je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody. Pokud zaměstnavatel neodčiní škodu uvedením v předešlý stav, je povinen nahradit ji zaměstnanci v penězích. Prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost se poměrně omezí. Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Podle § 265odst.1 odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Aby tedy zaměstnavatel odpovídal zaměstnanci za škodu, musí být splněny tyto předpoklady:

- a) vznik škody na straně zaměstnance (ke které došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi)
- b) porušení právních povinností případně úmyslné jednání proti dobrým mravům (a to nejen ze strany zaměstnavatele, ale i ze strany jakékoli 3.osoby);
- c) příčinná souvislost mezi a) a b)

Podle 265odst.2 odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. Předpokladem vzniku odpovědnosti v tomto případě je:

- a) vznik škody na straně zaměstnance (která mu vznikla mimo plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi)
- b) porušení právních povinností, a to v rámci plnění pracovních úkolů, zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele

c) příčinná souvislost mezi a) a b)

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je vyloučena, pokud jde o škodu na dopravním prostředku, kterého použil zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a pokud jde o škodu která vznikne na nářadích, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, jestliže byly použity bez souhlasu zaměstnavatele.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je odpovědností za výsledek, to znamená, že předpokladem jejího vzniku není na rozdíl od obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (vzniklou zaměstnanci) porušení právní povinnosti. Zaměstnavatel je tedy povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se však odpovědnosti zcela nebo zčásti nezprostit.

Zaměstnavatel se přitom nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

Případy, kdy se zaměstnavatel může zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání jsou taxativně vymezeny zákoníkem práce v §367 (Tak se například zaměstnavatel zprostit zcela odpovědnosti, jestliže prokáže, že škoda vznikla buď tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody).

Podle § 366 odst.ZP odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Pracovním úrazem definuje zákoník práce jako poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů.

Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět⁵³. Za škodu způsobenou pracovním úrazem odpovídá zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru nebo v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce či dohodou pracovní činnosti.

Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.

Podle §366 odst.2ZP odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu (kterým je nařízení vlády č. 290/ 1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání). Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

Za škodu způsobenou zaměstnanci nemocí z povolání odpovídá zaměstnavatel, u něhož pracoval naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru nebo ve vztahu založeném dohodou o pracích mimo pracovní poměr, za podmínek za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu způsobenou nemocí z povolání, má právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu

⁵³ Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů. Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.

odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.

Předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jsou:

- a) pracovní úraz nebo nemoc z povolání
- b) škoda na straně zaměstnance (případně na straně pozůstalých, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel)
- c) příčinná souvislost mezi a) a b)

Zaměstnavatel je povinen v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, poskytnout zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, náhradu za

- a) ztrátu na výdělku,
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění,
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- d) věcnou škodu

Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých,
- e) náhradu věcné škody

Podle §205d zákona č. 65/1965 Sb., jsou zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance povinni pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pojistit se u České pojišťovny, a.s. nebo u Kooperativy, československé družstevní pojišťovny, akciová společnost, případně jejího právního nástupce v České republice (jedná se o institut zákonného pojištění). Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají postavení organizační složky státu.

Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.

Důvodem této úpravy je obava, že by někteří zaměstnavatelé nemuseli být natolik ekonomicky silní, aby byli schopni hradit náhrady škod, které v případě vážného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání mohou nastat.

Z výše uvedeného tudíž vyplývá, že podle současné úpravy nesou odpovědnost za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnavatelé, kteří jsou ze zákona povinni pojistit se u jedné ze dvou komerčních pojišťoven. (V případě, že dojde k pracovnímu úrazu, dostávají poškození zaměstnanci pojistné plnění od pojišťoven převážně prostřednictvím svých zaměstnavatelů.) A právě skutečnost, že zaměstnavatelé musí být pojištěni u jedné ze dvou (pouze) pojišťoven, byla předmětem kritiky ze strany Evropské unie, podle níž tento systém nezajišťuje rovnost a odporuje pravidlům hospodářské soutěže.

Nabízeli se dvě varianty řešení. První na bázi komerční, která by znamenala, že by se do okruhu pojišťoven, u kterých se zaměstnavatelé pojistí, zahrnuly všechny pojišťovny. Druhá na bázi sociálního pojištění a právě tato varianta byla zvolena.

To především znamená, že se odpovědnost za škodu způsobenou na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se přenesou z oblasti pracovněprávní do systému sociálního zabezpečení⁵⁴. Vznikne tak nový druh pojištění (úrazové), který bude podobný sociálnímu pojištění, mimo jiné i tím, že úrazové pojištění bude vykonáváno Českou správou sociálního zabezpečení (ČSSZ) a okresními správami sociálního zabezpečení (OSSZ).

Pojistné bude platit zaměstnavatel (formou srážek ze mzdy). Výše pojistného má být (aspoň v prvních letech) stejná jako odvádějí zaměstnavatelé komerčním pojišťovnám. Jelikož je jedním z cílů nové úpravy motivovat zaměstnavatele k přijímání účinných opatření, která by předcházela vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, budou zvýhodňováni zaměstnavatelé, kteří budou zvyšovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (např. snížením pojistného).

Významným z hlediska dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) je to, že se úrazového pojištění účastní i zaměstnanci činní na základě těchto dohod, pokud vykonávají zaměstnání na území České republiky (za výkon zaměstnání na území ČR se považuje i přechodný výkon zaměstnání

⁵⁴ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2712/260406.pdf>, Tisková zpráva MPSV (4.2007)

mimo území ČR, je-li místo výkonu zaměstnání trvale v České republice) nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR, pokud místo výkonu zaměstnání je trvale v cizině a nejsou povinně pojištěni podle předpisu státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají, s výjimkou státních příslušníků jiných členských států Evropské unie.

Jestliže zaměstnanec vykonává více zaměstnání, z nichž každé zakládá účast na úrazovém pojištění, je pojištěn z každého z těchto zaměstnání.

To znamená, že i zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude zaměstnavatel z odměn srážet a odvádět pojistné.

Úrazové pojištění vzniká zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě dohody o pracovní činnosti, dnem ve kterém poprvé po uzavření dohody o pracovní činnosti začal vykonávat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána. Podobně u zaměstnance, který vykonává práci na základě dohody o provedení práce, vzniká úrazové pojištění dnem, ve kterém po uzavření dohody o provedení práce začal vykonávat sjednanou práci, a zaniká dnem, kdy tuto práci ukončil.

V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bude ČSSZ vyplácet dávky z úrazového pojištění přímo poškozeným zaměstnancům (místo náhrady škody podle současné úpravy dostane poškozený sociální dávku). Systém vyplácených dávek je obdobný dosavadnímu systému náhrad vyplácených zaměstnavatelem.

Z úrazového pojištění se poskytují tyto peněžité dávky:

- a) úrazový příplatek,
- b) úrazové vyrovnání,
- c) úrazová renta,
- d) bolestné,
- e) příspěvek za ztížení společenského uplatnění,
- f) náhrada nákladů spojených s léčením,
- g) náhrada nákladů spojených s pohřbem,
- h) jednorázový příspěvek pozůstalému,
- i) úrazová renta pozůstalého.

(Z úrazového pojištění může být za zákonem stanovených podmínek poskytnuta i věcná dávka ve formě rehabilitace v úrazovém pojištění.)

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Můžeme rozlišovat tyto druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- a) obecnou odpovědnost
- b) odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody
- c) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
- d) odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Odpovědnost zaměstnance za škodu je zásadně odpovědnost za zavinění a rozsah jeho odpovědnosti je v mnoha případech omezen.⁵⁵

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.

Podle § 250 zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Ke vzniku obecné odpovědnosti za škodu musí být splněny čtyři předpokladů, jimiž jsou

- a) vznik škody (na straně zaměstnavatele),
- b) porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (ze strany zaměstnance), příp. úmyslné jednání proti dobrým mravům
- c) příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením povinností při plnění pracovních úkolů,
- d) zavinění zaměstnance

Nikoli každý zaměstnanec odpovídá za škodu, kterou způsobil a musí ji nahradit, pokud je zaměstnanec stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou jen, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Avšak zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, za škodu v tomto stavu způsobenou odpovídá.

⁵⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, pokud neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Jestliže za škodu odpovídá více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody, a to podle míry svého zavinění (nikoli solidárně).

Zaměstnavatel je povinen zavinění zaměstnance prokázat, (s výjimkou případů odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů). Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.

Pokud zaměstnanec způsobil škodu z nedbalosti nesmí výše požadované náhrady škody přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností (kterým způsobil škodu). Toto omezení neplatí, způsobil-li zaměstnanec škodu v opilosti (kterou si přivodil sám) nebo po zneužití jiných návykových látek. Tato úprava představuje zpřísnění oproti předchozí úpravě pro zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce, která stanovila, výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce, s výjimkou případů odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Přičemž ani není podle §2 odst. 1⁵⁶ zákoníku práce možné od tohoto ustanovení odchýlit (pokud zákoník práce nestanoví jinak, což nestanoví), není tedy možné smluvně snížit výši náhrady škody.

Pokud však zaměstnanec způsobil škodu úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku.

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.

⁵⁶ (§2 odst. 1 ZP Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2.)

Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit, u škody způsobené z nedbalosti i pod zákonem stanovenou hranici rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti.

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Podle § 255/1 odpovídá zaměstnanec za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.

Předpokladem vzniku této odpovědnosti je ztráta svěřených předmětů, potvrzení zaměstnance nebo dohoda o převzetí těchto předmětů a zavinění zaměstnance.

Zaměstnanec odpovídá za ztrátu předmětů, které mu byli svěřeny. Těmi se rozumí věci, které má zaměstnanec plně k dispozici a ve své moci a nakládá s nimi sám. Obvykle jimi jsou pracovní pomůcky, ochranné pracovní prostředky a nástroje nezbytné k výkonu práce, např. notebooky, mobilní telefony, apod.. Nemůže jít o věci, ke kterým má přístup nebo které používá více zaměstnanců (např. zařízení kanceláře). Tyto předměty (věci) musí mít zaměstnanec možnost v době své nepřítomnosti na pracovišti bezpečně uschovat tak, aby k němu neměl přístup nikdo jiný než on sám.⁵⁷

Tyto předměty musí být zaměstnanci zaměstnavatelem svěřeny na základě písemného potvrzení, pokud by se však jednalo o předměty, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů může zaměstnanec podepsat nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku. Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Od dohody může zaměstnanec odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od dohody uveden den pozdější. Zavinění zaměstnance se předpokládá, zaměstnavatel jej tedy není povinen prokazovat.

⁵⁷ J. Jakubka, P. Hloušková, E. Hofmannová, Z. Schmied, Z. Šubertová, L. Tomandlová, L. Trylč, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, 1. vydání. Nakladatelství ANAG, 2007

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, důkazní břemeno leží na zaměstnanci.

Zaměstnanec, který odpovídá za ztrátu svěřených předmětů je povinen nahradit ztrátu svěřených předmětů v plné výši.

Jestliže zaměstnanec zaměstnavateli svěřený předmět nevrátí, musí se zaměstnavatel domáhat vydání věci, nemůže hodnotu neodevzdané věci srazit ze mzdy, odměny.

Srovnání pracovního poměru a vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti

Pracovnímu poměru se nejvíce podobá vztah založený dohodou o pracovní činnosti, přičemž mezi nimi existují rozdíly.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, pokud zákoník práce nestanoví jinak, takovou výjimku představuje jmenování, kterým se zakládá pracovní poměr např. vedoucích organizačních složek státu (§33 odst.3 ZP). Nejčastějším způsobem založení pracovního poměru tedy bude dvoustranný právní úkon. Jak již ze samotného názvu vyplývá je vztah založený dohodou o pracovní činnosti právním vztahem (pracovněprávním vztahem) založený dohodou dvoustranným právním úkonem. Pracovní poměr i vztah založený dohodou o pracovní činnosti lze sjednat na dobu určitou i neurčitou.

Subjekty těchto pracovněprávních vztahů jsou stejné, jsou jimi zaměstnavatel (kterým může být fyzická nebo právnická osoba) a zaměstnanec (kterým může být pouze osoba fyzická).

Pracovní poměr i vztah založený dohodou o pracovní činnosti jsou základními pracovněprávními vztahy, z čehož i vyplývá, že na jejich základě je vykonávána závislá práce, pro kterou je charakteristické výlučně osobní, tedy nikým jiným nezastupitelný výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Objektem těchto vztahů je tedy shodně výkon závislé práce.

Rovněž tak obsahem těchto pracovněprávních vztahů jsou základní práva a povinnosti, jejichž základ tvoří pracovní závazek. Významným rozdílem z tohoto hlediska je, že narozdíl od

pracovního poměru, v němž je zaměstnanec povinen konat práci v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru, není podle § 74 odst.2. ZP v dohodě o pracovní činnosti zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Asi nejvýznamnější mezi pracovním poměrem rozdíl je zakotven v §76 ZP, podle něhož není možné vykonávat práci na základě dohody o pracovní činnosti v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Zakotvená maximální týdenní pracovní doba činí 40 hodin. Nejen z tohoto ustanovení vyplývá, že vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr mají tradičně doplňkový charakter a tudíž má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru (§74 odst.1 ZP). Rozsah práce sjednané v pracovní smlouvě může být samozřejmě sjednán na kratší než dobu než je stanovená týdenní pracovní doba, tu však nesmí překročit.

Z ustanovení § 77 ZP vyplývá, že kromě stanovených výjimek se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru (pokud zákon nestanoví jinak). Tudíž nejsou v tomto směru mezi pracovním poměrem a vztahem založeným dohodou o pracovní činnosti rozdíly. Výše zmíněnými výjimkami jsou:

- a) odstupné podle § 67 a 68,
- b) pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) překážky v práci na straně zaměstnance,
- d) skončení pracovního poměru, a
- e) odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“).

To, tedy znamená, že přímo ze zákona zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti právo na dovolenou nemá, ale může si toto jej v dohodě sjednat, to vyplývá jednak z § 2 odst.1 ZP, podle něhož mohou být upravena práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Jednak z § 77 odst.2 ZP, podle něhož pouze v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na dovolenou, a to za podmínek uvedených v části deváté zákoníku práce. (To též znamená, že v dohodě o provedení práce právo zaměstnance na

dovolenou sjednat nelze.)

Rozdíly tak vyplývají i ve způsobu skončení pracovního poměru a vztahu založeného. Způsob skončení pracovního poměru lze především sjednat. Není-li však sjednán, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Zatímco pracovní poměr je možné (pomineme-li smrt jako důvod skončení pracovního poměru) skončit pouze:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

Příčemž pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

Exkurs: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a sociální pojištění

Sociální pojištění je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sociální pojištění (pojištění na sociální zabezpečení) zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění a pojistné na důchodové pojištění. Sociální pojištění je příjmem státního rozpočtu a je hlavním zdrojem příjmů určených pro financování dávek nemocenského pojištění (těmi jsou nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžité pomoci v mateřství) a dávek důchodového pojištění (těmi jsou důchody starobní, plný a částečný invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí). Společně s pojistným na sociální zabezpečení je odváděn do státního rozpočtu i příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, který je třetí složkou „pojistného“. Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je zdrojem určeným pro financování výdajů souvisejících s zabezpečováním práva na práci zejména hmotného zabezpečení poskytované uchazečům o zaměstnání.

Poplatníky pojistného je možné dělit do čtyř skupin, jsou jimi:

- a) Zaměstnavatelé (těmi jsou buď organizace, kterými jsou právnické nebo fyzické osoby zaměstnávající více než 25 zaměstnanců nebo malé organizace, kterými jsou právnické nebo fyzické osoby zaměstnávající alespoň 1 zaměstnance a které zároveň nejsou organizacemi)
- b) zaměstnanci, pokud jsou účastni nemocenského pojištění
- c) osoby samostatně výdělečně činné
- d) osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění

Za zaměstnance odvádí pojistné zaměstnavatel, zaměstnavatel tedy odvádí pojistné za sebe i za své zaměstnance.

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval⁵⁸ v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění. Z vyměřovacího základu zaměstnance jsou vyňaty některé příjmy např.: náhrada škody podle zákoníku práce, odstupné.

Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ, je pro zaměstnance kalendářní měsíc.

Sazby pojistného činí u zaměstnance 8 % z vyměřovacího základu, z toho 1,1 % na nemocenské pojištění, 6,5 % na důchodové pojištění a 0,4 % na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o zaměstnance.

Nemocenské pojištění

Účelem nemocenského je, zabezpečit osoby výdělečně činné peněžitými dávkami v případě vzniku sociální události jako např. jsou nemoc a mateřství; účast na něm vzniká při splnění stanovených podmínek ze zákona.

⁵⁸ Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, jehož hodnota je na příslušném účtu zaměstnavatele účtována jako náklad nebo úbytek prostředků a které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě poskytnuto zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch.

Podle současné úpravy, která je obsažena v zákoně č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, účast na nemocenském pojištění zakládá zásadně určitá forma pracovní činnosti, typickým příkladem je výkon práce v pracovní poměru. Účast na nemocenském pojištění taktéž zakládá výkon práce na základě dohod o pracovní činnosti. (Zatímco výkon práce na základě dohod o provedení práce tuto účast nezakládá).

Předpokladem toho, aby takováto pracovní činnost zakládala účast na nemocenském pojištění je, že tato pracovní činnost je vykonávána na území České republiky. Podle § 3 odst.1 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nemá na pojištění zaměstnanec vliv, pokud tento zaměstnanec vykonává práci přechodně mimo území České republiky.

Zaměstnanci zaměstnavatelů se sídlem na území České republiky, kteří mají místo výkonu práce trvale v cizině, jsou pojištěni podle zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců, mají-li trvalý pobyt na území České republiky.⁵⁹

Z účasti na nemocenském pojištění jsou vyňati (mimo jiných) zaměstnanci, kteří jsou činní v České republice pro zaměstnavatele, kteří nemají sídlo na území České republiky, to však neplatí bezvýjimečně. Výjimku představují zaměstnanci činní v České republice pro zaměstnavatele, kteří mají sídlo na území státu, s nímž Česká republika uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení. Od přístupu k (vstupu do) Evropské unii (se pro účely nemocenského pojištění postupuje tak, jako by měla Česká republika uzavřenou smlouvu o sociálním zabezpečení se všemi státy EU, resp. smlouva je nahrazena směrnicemi EU. (Po přístupu k EU pozbyly dosavadní smlouvy uzavřené s členskými státy EU platnosti.)⁶⁰

Z účasti na nemocenském pojištění jsou taktéž vyňati zaměstnanci, kteří vykonávají pouze příležitostné zaměstnání. Zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců vymezuje ve svém §6, které zaměstnání se považuje za příležitostné, je jím nahodilé jednorázové zaměstnání, které

⁵⁹ Sídlem zaměstnavatele se pro účely zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců rozumí u právnické osoby její sídlo, jakož i sídlo její organizační složky, která je zapsána v obchodním rejstříku, popřípadě v jiném zákonem určeném rejstříku nebo je vedena ve stanovené evidenci u příslušného orgánu v České republice, a u fyzické osoby místo jejího trvalého pobytu, popřípadě jde-li o zahraniční fyzickou osobu, místo jejího podnikání.

⁶⁰ Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2005, s. 158

podle ujednání nemá trvat a ani netrvalo déle než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích a dále se za příležitostné považuje zaměstnání, jehož obsahem je pouze pracovní činnost malého rozsahu, tj. zejména zaměstnání, v němž započitatelný příjem nedosahuje ani 400 Kč za kalendářní měsíc.

V případě, že osoba vykonává několik činností zakládajících účast na nemocenském pojištění zaměstnanců, je pojištěna z každé z nich, např. zaměstnanec vykonává souběžně práci v pracovním poměru a ve vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti nebo ve dvou či více vztazích založených dohodami o pracovní činnosti. Každé takové zaměstnání se pro účely nemocenského pojištění posuzuje samostatně.

Nemocenské pojištění zaměstnanců vzniká dnem vstupu do zaměstnání (pojistný poměr), které zakládá účast na nemocenském pojištění. (Nemocenské pojištění vzniká i v případě, že zaměstnanec do práce nastoupí, ale zaměstnavatel mu práci neposkytl a z toho důvodu pracovat nezačal.)⁶¹ Nemocenské pojištění zaniká dnem skončení zaměstnání, které účast na nemocenském pojištění založilo.

I po skončení účasti na nemocenském pojištění zůstávají nároky na dávky nemocenského pojištění za určitých podmínek zachovány, případně mohou i (teprve) vzniknout (během ochranné lhůty).

Vyhláška č.165/1979Sb., (o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech) upravuje odchylně vznik, trvání a zánik nemocenské pojištění pro určité skupiny zaměstnanců, kterými jsou např. studenti a žáci, zaměstnanci na nepravděpodobnou výpomoc, atd.)

1.1.2008 má nabýt účinnosti nový zákon o nemocenském pojištění, kterým je zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Nový zákon o nemocenském pojištění sjednocuje právní úpravu nemocenského pojištění pro zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné a pro skupiny osob, jejichž účast na nemocenském pojištění byla upravena zvláštními právními předpisy (jakými jsou např. příslušníci Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR služby), a kromě toho přináší i několik změn.

⁶¹ Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2005, s. 158-159

V dalším výkladu se zaměřím především na předpoklady (podmínky) účasti na nemocenském pojištění podle nové úpravy (zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění), zejména pokud jde o zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracovní činnosti, a dále pak na srovnání současné a nové (budoucí) úpravy nemocenského pojištění především ohledně nemocenského, dávky poskytované z nemocenského pojištění.

Zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti budou i nadále účastni nemocenského pojištění (zaměstnanci činní na základě dohod o provedení práce i nadále účastni nemocenského pojištění nebudou), a to pokud budou splněny 3 předpoklady.

Prvním předpokladem je výkon zaměstnání na území České republiky (za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice), nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a nejsou povinně pojištěni podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie.

Druhým předpokladem je rozsah (minimální délka) zaměstnání - zaměstnání trvalo nebo mělo trvat aspoň 15 kalendářních dnů.

Třetím předpokladem je minimální výše sjednané odměny, sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání musí za kalendářní měsíc činit alespoň 1500 Kč, tuto částku bude moci vláda za stanovených podmínek zvýšit vždy od 1. ledna kalendářního roku.

Účast na nemocenském pojištění nezakládá zaměstnání, které netrvalo a ani nemělo trvat déle než 14 kalendářních dnů, přestože bylo vykonáváno na území ČR a sjednaná odměna za kalendářní měsíc činila alespoň 1500 Kč.

Výjimku představují dva případy, kdy přestože zaměstnání nemělo trvat a ani netrvalo déle než 14 kalendářních dnů, zakládá takové zaměstnání účast na nemocenském pojištění, a to za předpokladu, že zaměstnanec nastoupí opětovně do zaměstnání k témuž zaměstnavateli (*za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele*). V prvním případě je podmínkou, že od skončení předchozího zaměstnání zakládajícího účast na

nemocenském pojištění neuplynula do opětovného nástupu do zaměstnání doba aspoň 6 měsíců. V druhém případě je podmínkou, že od skončení předchozího zaměstnání, které nezaložilo účast na pojištění, ale ve kterém zaměstnanec dosáhl příjmu aspoň 1500 Kč (tj. rozhodný příjem), do opětovného nástupu do zaměstnání neuplynula doba aspoň 6 měsíců.

Účast na nemocenském pojištění je zajištěna i zaměstnanci, který vykonává zaměstnání malého rozsahu avšak jen v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhne částky započitatelného příjmu aspoň 1500Kč. *(Zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, které je vykonáváno na území ČR a trvalo nebo mělo trvat aspoň 15 kalendářních dnů, ale sjednaná částka započitatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem[1500 Kč] nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec.)*

Podle nové úpravy bude vznikat účast na nemocenském pojištění zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti dnem, ve kterém poprvé po uzavření dohody o pracovní činnosti začal vykonávat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána.

Podle §11 odst.4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění uzavřel-li zaměstnanec, který byl zaměstnán v pracovním poměru po skončení pracovního poměru další pracovní poměr k témuž zaměstnavateli tak, že oba pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují, nedochází k zániku pojištění z důvodu skončení předchozího pracovního poměru, pokud v dalším pracovním poměru jsou splněny podmínky účasti na pojištění; v tomto případě se má za to, že pojištění trvá bez přerušení, toto ustanovení platí obdobně i pro zaměstnance, kteří jsou činní na základě dohod o pracovní činnosti.

Druhy dávek nemocenského poskytované podle stávající úpravy (nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, podpora při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) a podle nové úpravy (nemocenské, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) jsou v podstatě stejné. V čem se tyto dvě úpravy liší, jsou hlavně podmínky pro jejich poskytování.

Pokud jsou splněny zákonné podmínky, náleží podle nové úpravy nemocenské a peněžité pomoci v mateřství všem pojištěncům. Naproti tomu ošetřovné a vyrovnávací příspěvek

v těhotenství a mateřství se (mimo jiných) neposkytuje zaměstnancům vykonávajících práci na základě dohod o pracovní činnosti.⁶²

Podle současné úpravy náleží nemocenské zaměstnanci, který je uznán dočasně neschopným k výkonu svého dosavadního zaměstnání, a zaměstnanci po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu, který z toho důvodu nemá započítatelný příjem z činnosti, za niž je poskytováno. Nemocenské náleží zaměstnanci pouze za předpokladu, že je v den vzniku pracovní neschopnosti (nařízení karantény) buď účasten nemocenského pojištění nebo mu plyne ochranná lhůta ze skončeného zaměstnání, příp. pobírá dávky nemocenského pojištění nahrazující příjem (peněžitou pomoc v mateřství nebo podporu při ošetřování člena rodiny). Podle nové úpravy již nepostačuje pro vznik nároku na nemocenské, že se podmínky nároku na dávky splní v době, kdy je po skončení pojištění i po uplynutí ochranné lhůty pobírána některá z dávek nemocenského pojištění (ošetřovné, apod.).

Ochranná lhůta pro nárok na nemocenské činí podle současné úpravy 42 dnů kalendářních dnů od skončení zaměstnání. V případě, že byl zaměstnanec naposledy zaměstnán po kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik dnů, kolik byl naposledy zaměstnán. Onemocní-li tedy zaměstnanec v době po skončení svého zaměstnání během ochranné lhůty, má nárok na nemocenské, a to od svého bývalého zaměstnavatele. U žen, jejichž zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta vždy šest měsíců. Vykonává-li zaměstnanec několik činností, které zakládají účast na nemocenském pojištění, plyne ochranná lhůta z každé z nich.⁶⁴ Naproti tomu podle nové úpravy bude ochranná lhůta činit 14 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění, a to za předpokladu, že skončené pojištění trvalo alespoň 14 dnů. Pokud výjimečně pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění naposledy trvalo, tedy maximálně 14 dnů. Navíc tato délka ochranné lhůty platí i v případech, kdy pojištění skončilo v době těhotenství. (Případný nevyčerpaný zbytek ochranné lhůty z jednoho pojištění není možné připočítávat k ochranné lhůtě z pojištění, které vzniklo následně.)

⁶² Mgr. Eva Bolcková, Nový zákon o nemocenském pojištění - 4. část Dávky nemocenského pojištění, http://www.cssz.cz/narodni_pojisteni/np0611/clanek03.asp (4.2007)

⁶³ Započítatelným příjmem se rozumí mzda, plat a další příjmy, které se zahrnují do vyměřovacího základu pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení.

⁶⁴ Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2005, s. 160

(Ochranná lhůta podle současné úpravy plyne nejen pro nárok na nemocenské, ale i pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na podporu při ošetřování člena rodiny, podle nové úpravy bude plynout jen pro nárok na nemocenské a na peněžitou pomoc v mateřství nikoli však již pro nárok na ošetřovné).

Podle současné úpravy⁶⁵ nemá nárok na nemocenské pojištěnec, který si přivodil pracovní neschopnost v úmyslu vylákat nemocenské, nebo zaviněnou účastí ve rvačce nebo jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků, nebo při spáchání úmyslného trestného činu, za nějž zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice přesahuje jeden rok. Zákon rovněž stanoví, že má-li zaměstnanec rodinné příslušníky, může jim být v těchto případech vypláceno nemocenské až do výše tří čtvrtin. A pokud zaměstnanec rodinné příslušníky nemá, může mu být vypláceno nemocenské až do výše poloviny, a to v případě, že si přivodil pracovní neschopnost zaviněnou účastí ve rvačce, nebo jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků, nebo při spáchání úmyslného trestného činu, za nějž zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice přesahuje jeden rok.

Podle nové úpravy nemá nárok na nemocenské pojištěnec, který si úmyslně přivodil dočasnou pracovní neschopnost⁶⁶, přičemž se již nevyžaduje úmysl vylákat nemocenské. Pokud si dočasnou pracovní neschopnost pojištěnec přivodil zaviněnou účastí ve rvačce⁶⁷, nebo jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku (nestačí tedy trestný čin či přestupek spáchaný z nedbalosti, a navíc se nemusí jednat o trestný čin, na nějž zákon stanoví trest odnětí svobody), nárok na nemocenské neztrácí, jeho výše však činí za kalendářní den 50% výše nemocenského.⁶⁸ (Výše nemocenského za kalendářní den činí 69 % denního vyměřovacího základu.). Tyto ustanovení se uplatní i ohledně náhrady odměny, mzdy nebo platu poskytované zaměstnavatelem během prvních 14 dní pracovní neschopnosti podle zákoníku práce (viz.dále), to znamená, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci 50% výše náhrady odměny, mzdy nebo platu.

⁶⁵ §24 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

⁶⁶ §25 písm.a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁶⁷ Rvačkou se zde rozumí vzájemné napadení či zápas dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, pokud se nejedná o spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

⁶⁸ §31 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Podle současné úpravy není nárok na nemocenské vázán na žádnou čekací dobu a zaměstnanec má nárok na dávku okamžitě při vzniku nemocenského pojištění, v případě zaměstnance vykonávajícího na základě dohody o pracovní činnosti dnem vstupu do zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Nemocenské se poskytuje za kalendářní dny. Nemocenské se poskytuje od prvního kalendářního dne pracovní neschopnosti do skončení pracovní neschopnosti nebo do uznání invalidity nebo částečné invalidity. Nemocenské se však poskytuje nejdéle po dobu jednoho roku od počátku pracovní neschopnosti .

Výše nemocenského za kalendářní den činí 69 % denního vyměřovacího základu. Za první tři kalendářní dny pracovní neschopnosti nebo karantény činí však výše nemocenského 25 % denního vyměřovacího základu.

Podle nové úpravy má zaměstnanec nárok na nemocenské, trvá-li dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní, nemocenské bude tedy náležet od 15. kalendářního dne nemoci nebo karantény. *(Zatímco ostatní dávky nemocenského pojištění, jimiž jsou peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, budou z nemocenského pojištění vypláceny už od prvního kalendářního dne vzniku nároku na tyto dávky.)* V souladu s tím zákon č.187/2006Sb., o nemocenském pojištění stanoví, že podpůrčí doba⁷⁰ u nemocenského začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény a končí dnem, jímž končí dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa, pokud nárok na nemocenské trvá až do tohoto dne. Podpůrčí doba však trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény.

Nemocenské, stejně jako podle současné úpravy, bude poskytováno za kalendářní dny. Výše nemocenského za kalendářní den činí 69 % denního vyměřovacího základu. Výše dávky za kalendářní den se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. *(Má-li zaměstnanec za kalendářní den, v němž vznikl nárok na dávku nebo v němž nárok na dávku zanikl, nárok na započítatelný příjem za část pracovní doby, náleží mu dávka za kalendářní den v poměrné výši, která se určí*

⁶⁹Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2005, s. 162

⁷⁰ Podpůrčí dobou se rozumí doba, po kterou je nemocenské při pracovní neschopnosti poskytováno.

jako poměrný díl připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží započítatelný příjem.)

Podle nové úpravy je zaměstnanec v pracovním poměru během prvních 14 dní pracovní neschopnosti povinen poskytovat náhradu mzdy nebo platu zaměstnavatel, tato povinnost je zakotvena v §192⁷¹ zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Podle §194 zákoníku práce přísluší zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v §192 a §193 zákoníku práce. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. Náhrada odměny, mzdy nebo platu je zaměstnanci poskytována, jen pokud jsou splněny podmínky pro vznik nároku na nemocenského *(Nemocenské náleží zaměstnanci, který je uznán dočasně neschopným k výkonu svého dosavadního zaměstnání, a zaměstnanec po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu, který z toho důvodu nemá započítatelný příjem.)* Náhrada odměny, mzdy nebo platu náleží na rozdíl od nemocenského zaměstnanci v rámci prvních 14 dní pracovní neschopnosti či karantény za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (a za svátky, za které zaměstnanec jinak náleží náhrada mzdy podle §115 odst.3 zákoníku práce), za předpokladu, že v jednotlivých dnech splněny podmínky nároku na výplatu nemocenského a že pracovní poměr resp. vztah založený dohodou o pracovní činnosti trvá. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny následujícím kalendářním dnem. Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti (karantény) právo na náhradu mzdy, platu nebo odměny nepřislouží mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu odměny, mzdy nebo platu, také právo na odměnu, mzdu nebo plat za část pracovní doby, náleží mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za

⁷¹ Podle zákona 585/2006Sb., kterým se o jeden rok odkládá účinnost zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění se ustanovení §192 až §194 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon o nemocenském pojištění.

kterou mu nenáleží mzda nebo plat.⁷²

Náhrada odměny, mzdy nebo platu přísluší ve výši 30 % průměrného výdělku za první 3 dny a ve výši 69 % průměrného výdělku od 4. dne v rámci trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli dohodnout nebo stanovit vyšší náhradu odměny, mzdy nebo platu než vyplývá ze zákoníku práce, toto oprávnění je omezeno tím, že takto stanovená nebo dohodnutá odměna nesmí převýšit průměrný měsíční čistý výdělek.

Náhrada mzdy nebude zdaněna a ani z ní nebude placeno pojistné na sociální a na zdravotní pojištění.⁷³

Podle nové úpravy bude zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Zaměstnavatel bude taktéž oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu.

S tím souvisí i povinnost zaměstnance umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování povinností zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek

V případě, že zaměstnanec poruší v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, bude zaměstnavatel moci se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout.

Náhrada odměny, mzdy nebo platu se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to v nejbližším pravidelném (sjednaném) termínu výplaty odměny, mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen vyhlásit,

⁷² J. Jakubka, P. Hloušková, E. Hofmannová, Z. Schmieď, Z. Šubertová, L. Tomandlová, L. Trylč, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Nakladatelství ANAG, 2007, s. 271

⁷³ Tisková zpráva MPSV, <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2710/250406f.pdf> (4.2007)

do kdy nejpozději před výplatním termínem je třeba předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, aby tato náhrada mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.

Stejně jako je tomu podle stávající úpravy, budou podle nové úpravy v případě současného trvání více pojištění posuzovány podmínky pro vznik nároku na dávku v každém pojištění samostatně (zaměstnanec může např. souběžně vykonávat práci v pracovním poměru a ve vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti). Pokud však nárok na tutéž dávku vznikne současně z více pojištění, (jestliže bude zaměstnanec vykonávat dvě zaměstnání a pro obě bude uznán práce neschopným), náleží nově ze všech pojištění dávka jen jednou. To znamená, že dávka nemocenského pojištění bude vypočtena z příjmů ze všech zaměstnání, z nichž náleží, ale bude poskytována jen jedna.⁷⁴ Výjimkou je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který náleží samostatně z každého pojištění, ve kterém se splní podmínky pro jeho nárok.⁷⁵

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pokud bude zaměstnanec vykonávat dvě zaměstnání a pro obě zaměstnání bude uznán praceneschopným, obdrží od každého zaměstnavatele zvlášť náhradu mzdy, ale od 15. dne trvání pracovní neschopnosti mu bude vypláceno jen jedno nemocenské.⁷⁶

Podle nové úpravy v případě, že zaměstnanec v době trvání zaměstnání zakládajícího nemocenského pojištění, (kterým může být pracovní poměr nebo i zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti, neboť zákoník práce umožňuje, aby byla dovolená v dohodě sjednána), nastoupí do dalšího zaměstnání (rovněž se může jednat např. o pracovní poměr nebo vztah založený dohodou o pracovní činnosti), které sjednal na dobu pracovního volna v prvním zaměstnání a ve kterém koná práci místo práce v prvním zaměstnání, a ke vzniku sociální události došlo za trvání tohoto dalšího zaměstnání, náleží dávky jen z tohoto dalšího zaměstnání.⁷⁷

⁷⁴ Tisková zpráva MPSV, <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2710/250406f.pdf>(4.2007)

⁷⁵ Mgr. Eva Bolcková, Nový zákon o nemocenském pojištění - 4. část Dávky nemocenského pojištění, http://www.cssz.cz/narodni_pojisteni/np0611/clanek03.asp(4.2007)

⁷⁶ Tisková zpráva MPSV, <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2710/250406f.pdf>(4.2007)

⁷⁷ Mgr. Eva Bolcková, Nový zákon o nemocenském pojištění - 4. část Dávky nemocenského pojištění, http://www.cssz.cz/narodni_pojisteni/np0611/clanek03.asp(4.2007)

Důchodové pojištění

Podle zákona o důchodovém pojištění jsou mimo jiných účastni důchodového pojištění zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti, a to za podmínky, že jsou účastni nemocenského pojištění (viz.výše).

Z pojištění se poskytují tyto důchody:

- a) starobní
- b) plný invalidní
- c) částečný invalidní
- d) vdovský a vdovecký
- e) sirotčí

Z hlediska dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zajímavá otázka souběhu výdělečné činnosti (např. práce vykonávané na základě dohody o pracovní činnosti) a důchodu, a to zejména starobního důchodu a invalidního důchodu. Právě proto, že účelem těchto dávek je nahradit ztrátu nebo omezení pracovního příjmu, který je způsoben věkem jako sociální událostí nebo dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem.

Starobní důchod

Můžeme rozlišovat „řádný“ starobní důchod a „předčasný“ starobní důchod.

Na „řádný“ starobní důchod (podle §29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) má pojištěnec nárok především, jestliže získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl stanoveného věku (nárok na starobní důchod vzniká, pokud pojištěnec získal dobu pojištění 15 let a dosáhl aspoň věku 65 let nebo pokud pojištěnec získal dobu pojištění nejméně 25 let a dosáhl aspoň věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod, ten je stanoven v zákoně diferencovaně). (Dobou pojištění se doba účasti na důchodovém pojištění stává, pod podmínkou, že bylo za tuto dobu v ČR zapláceno pojistné, tato podmínka je většinou považována za splněnou třebaže zaměstnavatel pojistné neodvedl.)⁷⁸ Starobní důchod lze přiznat jen na základě písemné žádosti oprávněné osoby.

⁷⁸ Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3 aktualizované a doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2005, s. 186

V případě „předčasného“ starobního důchodu musí být, kromě dosažení stanoveného věku a získání stanovené doby pojištění, splněny další podmínky. „Předčasný“ starobní důchod můžeme navíc dělit na dočasně krácený „předčasný“ starobní důchod a trvale krácený „předčasný“ starobní důchod, liší se zejména podmínkami pro vznik nároku. Přičemž podmínky pro nárok na dočasně krácený „předčasný“ starobní důchod musely být splněny do 31.12.2006

Podmínkami pro vznik nároku na dočasně krácený starobní „předčasný“ důchod (podle §30 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) jsou, že pojištěnec získal dobu pojištění nejméně 25 let a alternativně buď ke dni, od něhož má být důchod přiznán, je poživatelem částečného invalidního důchodu (příp. se mu tento důchod nevyplácí pro vyšší příjmů) a do dosažení důchodového věku mu chybí nejvýše dva roky, nebo pobíral plný invalidní důchod nepřetržitě aspoň po dobu pěti let, pokud nárok na tento důchod zanikl a ke dni jeho odnětí do dosažení důchodového věku chybí nejvýše pět let.

Podmínkami pro vznik nároku pojištěnce na trvale krácený „předčasný“ starobní důchod (podle §31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) jsou získání doby pojištění nejméně 25 let a do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, mu chybí nejvýše tři roky. Tento typ důchodu nelze přiznat zpětně.⁷⁹Přiznání tohoto důchodu vylučuje nárok na „řádný“starobní důchod i dočasně krácený „předčasný“ starobní důchod.

Osoba, které vznikl nárok na „řádný“starobní důchod může podle současné právní úpravy vykonávat výdělečnou činnost, aniž by to mělo na nárok na výplatu starobního důchodu, pouze pokud tato výdělečná činnost bude vykonávána v pracovněprávním vztahu sjednaném na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku (lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat).

Naproti tomu osobě, které vznikl nárok na předčasný důchod, ať už dočasně krácený nebo trvale krácený, pokud vykonává výdělečnou činnost nebo je jí poskytována podpora

⁷⁹ Podle §31 odst.2 (zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) Starobní důchod (trvale zkrácený) se přiznává nejdříve ode dne podání žádosti o přiznání tohoto důchodu. Za den vzniku nároku na starobní důchod se považuje den, od něhož je tento důchod přiznán.

v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, výplata starobního důchodu do dosažení důchodového věku nenáleží. Po dosažení důchodového věku jí nárok na výplatu náleží, pokud vykonává výdělečnou činnost v pracovněprávním vztahu sjednaném na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku (lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat).

Invalidní důchod

Rozlišujeme plný invalidní důchod a částečný invalidní důchod (jedná se o dva samostatné druhy důchodů podmíněné plnou a částečnou invaliditou).

Částečný invalidní důchod

Pojištěnec má nárok na částečný invalidní důchod při splnění dvou předpokladů. Prvním předpokladem je, že se stal částečně invalidním tedy, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 % nebo jestliže mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky. Druhým předpokladem je, že pojištěnec buď získal potřebnou dobu pojištění, nebo se stal částečně invalidním následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Plný invalidní důchod

Pojištěnec má nárok na plný invalidní důchod, při splnění dvou předpokladů. Prvním předpokladem je, že se pojištěnec stal plně invalidním, tedy jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu buď poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %, nebo je pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti schopen jen za zcela mimořádných podmínek. Druhým předpokladem je, že získal potřebnou dobu pojištění, pokud ke dni vzniku plné invalidity nesplnil podmínky nároku na „řádný“ starobní důchod, popřípadě, byl-li přiznán „předčasný“ trvale krácený starobní důchod, pokud nedosáhl důchodového věku, nebo se stal plně invalidním následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání).⁸⁰

Na plný invalidní důchod má nárok též osoba, která dosáhla aspoň 18 let věku, má trvalý pobyt na území České republiky a je plně invalidní, jestliže plná invalidita vznikla před dosažením 18 let věku a tato osoba nebyla účastna pojištění po potřebnou dobu.

⁸⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/619> (Důchodové pojištění, Invalidní důchody)(5.2007)

Na trvání nároku na výplatu částečného invalidního důchodu (od 2.1.2006) ani plného invalidního důchodu nemá vliv případný souběh těchto důchodů s výdělečnou činností, ani pokud by byla vykonávána v cizině. (I když se výdělečná činnost u plného invalidy nepředpokládá, není vyloučena např. v rozsahu odpovídajícím jeho zbylému pracovnímu potenciálu)⁸¹

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a „nezaměstnanost“

Jak již bylo zmíněno, je charakteristickým znakem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jejich doplňkový charakter, přesto mohou být pro zaměstnance jediným zdrojem příjmů. V případě skončení pracovního vztahu založeného dohodami, pak musí zaměstnanec danou situaci řešit, v úvahu přicházejí různé způsoby – např. uzavření další dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, uzavření pracovní smlouvy (poměru), začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost, nebo si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání (podrobnosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Podle §22 odst.1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je zájemcem o zaměstnání fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území ČR. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

Podle §24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. *(Zprostředkováním zaměstnání se rozumí kromě jiného vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Vhodným zaměstnáním se rozumí zaměstnání, které mimo jiné zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti⁸²).*

⁸¹ Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3 aktualizované a doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2005, s. 222

⁸² § 20(1) (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání

Kdo může (nemůže) být uchazečem o zaměstnání stanoví §25 zákona o zaměstnanosti. Uchazečem může být pouze fyzická osoba, která (zejména) není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, přičemž podle odstavce 3 téhož ustanovení zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání mimo jiné výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, nepřesáhne měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna polovinu minimální mzdy. Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti, její rozsah a výši odměny ohlásit a doložit. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělků (odměny) sčítají.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že uchazeč o zaměstnání může vykonávat práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, a to za podmínky, že měsíční odměna z dohod nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy (tj.4000 Kč).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání při splnění tří podmínek. První podmínkou je, že uchazeč vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (*Podle zákona o důchodovém pojištění se účastní důchodového pojištění zejména zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti za podmínky, že jsou účastní nemocenského pojištění.*) Zákon o zaměstnanosti v §41 odst.2. stanoví, že se do předchozího zaměstnání započítává i náhradní doba zaměstnání, za níž se považuje např. doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu nebo soustavné přípravy na budoucí povolání, v posledně zmíněném příkladu však nelze započíst více než 6 měsíců (*soustavnou přípravou na budoucí povolání doba denního studia na*

-
- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.
(2) Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které
a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo
b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby

středních a vyšších odborných školách, doba prezenčního studia na vysokých školách, doba denního studia na jiných školách, na kterých se podle zvláštních právních předpisů provádí soustavná příprava na budoucí povolání a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku). Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Druhou podmínkou je, že uchazeč o zaměstnání požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.

Třetí podmínkou je, že uchazeč o zaměstnání není ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, poživitelem starobního důchodu.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pokud fyzická osoba vykonávala poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti tedy např. vykonávala práci na základě dohody o pracovní činnosti, a to v alespoň délce 12 měsíců má nárok na podporu v nezaměstnanosti.

(Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Pokud uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, které jsou považovány za náhradní doby zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a daň z příjmů fyzických osob

Podle zákona o daních z příjmů (zákon č.586/1992 Sb.) patří odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr do kategorie příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, přičemž příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob,⁸³ rozumějí se jimi příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli.⁸⁴

Za příjmy ze závislé činnosti je třeba považovat i příjmy, které plynou z formálně občanskoprávního vztahu, tedy vztahu, který vznikl uzavřením některé smlouvy upravené občanským zákoníkem, pokud vykazuje rysy charakteristické pro výkon závislé práce (např. dlužník je povinen dbát a plnit pokyny věřitele, apod.), vyplývá to z §6odst.1 písm.a) zákona č. 586/1992Sb.,(o daních z příjmů) podle něhož příjmy ze závislé činnosti jsou mimo jiné příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního..... a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Z toho vyplývá, že je z daňového hlediska rozhodující skutečný obsah právního vztahu a nikoliv stav formálně právní.⁸⁵ Za příjmy ze závislé činnosti by příjmy plynoucí z takového právního vztahu posuzoval i správce daně, který se řídí mimo jiné §2 odst.7 zákona č. 337/1992Sb., o správě daní a poplatků, podle něhož při uplatňování daňových zákonů v daňovém řízení se bere

⁸³ §6odst.1 (zák.č.586/1992Sb., o daních z příjmů) jsou příjmy ze závislé činnosti

- a) příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Těmito příjmy se rozumějí i příjmy za práci žáků a studentů z praktického výcviku,
- b) příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností, a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo nebo společnost dbát příkazů plátce,
- c) odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob,
- d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti podle písmen a) až c) nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává.

⁸⁴ §6odst.3 (zák.č.586/1992Sb., o daních z příjmů) Příjmy podle odstavce 1 se rozumějí příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli, zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo osoba, na kterou přešlo příslušné právo podle zvláštních předpisů a zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance, kteří jsou poplatníky z příjmů ze závislé činnosti. Příjmem se rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci, kromě bytu, v němž měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí, nižší, než je cena zjištěná podle zvláštního právního předpisu, nebo cena, kterou účtuje jiným osobám, jakož i částka stanovená podle odstavce 6.

⁸⁵ Katarfna Dobešová, Studenti na brigádě o prázdninách a daňové výhody, časopis Práce a mzda, číslo 8-9/2004

v úvahu vždy skutečný obsah právního úkonu nebo jiné skutečnosti rozhodné pro stanovení či vybrání daně, pokud je zastřený stavem formálně právním a liší se od něho.

Poplatníky daně z příjmů fyzických osob jsou fyzické osoby, můžeme je dělit na rezidenty a nerezidenty. Rezidenti jsou fyzické osoby (poplatníci), které mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují. Rezidenti mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí.

Nerezidenti jsou buď fyzické osoby, které na území České republiky bydliště nemají nebo se zde obvykle nezdržují nebo ty, o nichž to stanoví mezinárodní smlouvy. Nerezidenti mají daňovou povinnost, která se vztahuje jen na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky. Avšak poplatníci, kteří se na území České republiky zdržují pouze za účelem studia nebo léčení, mají daňovou povinnost, která se vztahuje pouze na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, i v případě, že se na území České republiky obvykle zdržují.

(§2 odst.4 zákona č.586/1992Sb., o daních z příjmů obsahuje vymezení pojmu bydliště a kritérium, podle něhož se určuje, zda se poplatníci na území ČR obvykle zdržují.⁸⁶)

Poplatník s příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků je v zákoně o daních z příjmů označován jako „zaměstnanec“, plátce příjmu jako „zaměstnavatel“.

Z hlediska způsobu zdanění, tedy zda zaměstnavatel bude srážet ze základu daně zálohu nebo bude srážet konečnou srážkovou daní, je rozhodující za první výše zúčtované odměny v kalendářním měsíci a za druhé existence podepsaného“ prohlášení k dani“ podle § 38 odst.4 zákona č.586/1992Sb., o daních z příjmů.

(Při existenci dvou pracovněprávních vztahů u téhož zaměstnavatele např. pracovního poměru a vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

⁸⁶ §2 odst.4 (zák.č.586/1992Sb., o daních z příjmů) Poplatníky obvykle se zdržujícími na území České republiky jsou ti, kteří zde pobývají alespoň 183 dnů v příslušném kalendářním roce, a to souvisle nebo v několika obdobích; do lhůty 183 dnů se započítává každý započatý den pobytu. Bydlištěm na území České republiky se pro účely tohoto zákona rozumí místo, kde má poplatník stálý byt za okolností, z nichž lze usuzovat na jeho úmysl trvale se v tomto bytě zdržovat.

kdy zaměstnanci plynou současně dva příjmy, je třeba pro sražení daně či zálohy na daň příjmy ze závislé činnosti v kalendářním měsíci sečíst.⁸⁷⁾

Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může, ale nemusí podepsat „prohlášení k dani“ (je to pro něj obvykle daňově výhodnější⁸⁸⁾), je to jeho právo nikoliv povinnost. Zaměstnanec může mít „prohlášení k dani“ podepsáno již v průběhu zdaňovacího období (tedy v jednotlivých v kalendářních měsících), což mu umožňuje uplatnit měsíční slevy na dani (u zaměstnavatele).⁸⁹ Zaměstnanec však může podepsat „prohlášení k dani“ na stejné období kalendářního roku pouze u jednoho zaměstnavatele, proto vykonává-li zaměstnanec souběžně (u různých zaměstnavatelů) práci v pracovním poměru a ve vztahu založeném některou z dohod, má podepsané „prohlášení k dani“ u typicky zaměstnavatele, u kterého pracuje v pracovním poměru, protože mu z tohoto zaměstnání obvykle plynou měsíčně větší příjmy (vyšší měsíční) a je to pro něj tudíž daňově výhodnější. Pokud zaměstnanec vykonává souběžně (ve stejném měsíci, týdnu, apod.) práci u různých zaměstnavatelů má povinnost po skončení zdaňovacího období podat daňové přiznání. V případě, že zaměstnanec vykonává v průběhu roku postupně práci u více zaměstnavatelů, pracovní právní vztahy (na jejichž základě práci vykonává) na sebe časově navazují (nepřekrývají se ani v jednom dni) a jsou uzavírány postupně, může zaměstnanec podepsat „prohlášení k dani“ u všech postupných zaměstnavatelů⁹⁰.

Pokud zaměstnanec podepíše „prohlášení k dani“ srazí mu zaměstnavatel z odměny zálohu na daň ze zdanitelné mzdy (Zdanitelnou mzdou/odměnou se rozumí/chápe úhrn příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků zúčtovaný nebo vyplacený zaměstnanci za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období), vyjma příjmů zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně a příjmů, které nejsou předmětem daně, snížený o částky, které jsou od daně osvobozeny, a o částky sražené nebo zaměstnancem uhrazené na pojistné na sociální zabezpečení, na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.) snížené o 1/12 slevy na poplatníka, která činí (ročně 7200Kč, měsíčně tedy 600Kč) a dalších nezdanitelných částek, na které má zaměstnanec nárok a které lze

⁸⁷ Systém ASPI – stav k 2.1.2007 do částky 1/2007 Sb. A 60/2006 Sb.m.s. Příležitostná práce aneb tzv. brigády [MaPP. 2006, 6: 2]

⁸⁸ Katarína Dobešová, Studenti na brigádě o prázdninách a daňové výhody, Práce a mzda 8-9/2004

⁸⁹ Systém ASPI – stav k 2.1.2007 do částky 1/2007 Sb. A 60/2006 Sb.m.s. Příležitostná práce aneb tzv. brigády [MaPP. 2006, 6: 2]

⁹⁰ Simona Weidnerová, Zaměstnávání studentů, studentské brigády, časopis Práce a mzda, číslo 7 - 8/2005

odčítat v průběhu roku např. je-li zaměstnanec student odečte se 1/12 z roční slevy na studenta (200Kč), která se pak zaokrouhlí na celé (100 Kč) - stokoruny nahoru.

(Tabulka⁹¹)

<u>Zdanitelná mzda</u>		<u>Záloha</u>	<u>Ze zdanitelné mzdy</u>
<u>Od Kč</u>	<u>Do Kč</u>		<u>přesahující</u>
<u>0</u>	<u>10 100</u>	<u>12%</u>	-
<u>10 100</u>	<u>18 200</u>	<u>1 212 Kč+19%</u>	<u>10 100 Kč</u>
<u>18 200</u>	<u>27 600</u>	<u>2 751 Kč+25%</u>	<u>18 200 Kč</u>
<u>27 600</u>	<u>a více</u>	<u>5 101 Kč+32%</u>	<u>27 600 Kč</u>

Pokud zaměstnanec nepodepíše „prohlášení k dani“ a odměna z dohody („hrubá odměna“ v případě dohody o pracovní činnosti, kterou se rozumí odměna snížená o sociální a zdravotní pojištění a zaokrouhlená na celé koruny dolů) za kalendářní měsíc od téhož zaměstnavatele nepřesáhne) 5000 Kč, zdaní se tato odměna konečnou srážkovou daní zvláštní sazbou ve výši 15%. Takto sražená daň se odvádí (musí být odvedena) do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž byla (nebo měla být) daň sražená.

Srážková daň je stržena a odvedena rovnou u zdroje příjmu (tedy srážkovou daň strhne a odvede zaměstnavatel) a zaměstnanec obdrží již „čistou odměnu“ - příjem, s tím souvisí i to, že příjem podléhající této zvláštní sazbě daně již není obvykle zahrnován do celkového ročního příjmu pro výpočet daně v daňovém přiznání, neboť daň už byla odvedena zaměstnavatelem.

V případě, že měsíční hrubá odměna přesáhne 5000 Kč (opět „hrubá odměna“) a zaměstnanec „prohlášení k dani“ nepodepsal, zejména proto, že toto prohlášení podepsal už u jiného zaměstnavatele, zaměstnavatel vypočte a srazí zálohu na daň měsíční sazbou podle tabulky uvedené v §38h odst. 2 zákona o daních z příjmů, přičemž záloha na daň musí činit nejméně 20% ze zdanitelné odměny/ mzdy (viz. výše), která se zaokrouhlí na celé (100 Kč) - stokoruny nahoru. (Podle §38 odst.4 věta druhá se u poplatníka, který u plátce nepodepsal prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, při výpočtu zálohy nepřihlédne k měsíční slevě na dani

⁹¹ zdroj: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast4.aspx> (5.2007)

podle § 35ba a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění.) V takovém to případě je zaměstnanec povinen (ze zákona podat) po skončení zdaňovacího období podat daňové přiznání, k němuž přiloží potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a funkčních požitků a o sražených zálohách na daň za zdaňovací období od všech zaměstnavatelů v daném roce. Tento příjem vstupuje do celoročního základu daně zaměstnance.

Aby mohl zaměstnanec získat přeplatek na dani ze zaplacených záloh, musí podat daňové přiznání. (Zaměstnanec, jenž nepodepsal „prohlášení k dani“ nebo, kterému souběžně plynuly příjmy od více zaměstnavatelů je povinen podat po skončení zdaňovacího období přiznání k dani (podle §38g zákona č.586/1992Sb.) Lhůta pro podání daňového přiznání je po skončení kalendářního roku do 31.3. nebo 31.6. roku následující. V druhém případě pouze, když daňové podání zpracovává a předkládá daňový poradce).

Pokud zaměstnanec povinnost daňové přiznání nemá, může požádat svého (posledního) zaměstnavatele, u něhož byl na konci roku zaměstnán, o roční zúčtování daňových záloh po skončení kalendářního roku nejpozději do 15.února roku následujícího. Toto právo má zaměstnanec, i když postupně pracoval u více zaměstnavatelů, za předpokladu, že u všech těchto postupných zaměstnavatelů podepsal „prohlášení k dani“ a měl příjmy pouze ze závislé činnosti.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění (zdravotní pojištění) je druh zákonného pojištění, na jehož základě se podle jednotné právní úpravy poskytuje oprávněným osobám zdravotní péče, která je hrazena právě z tohoto pojištění. *(Ze zdravotní se nehradí všechny zdravotní výkony, ale především zdravotní péče poskytnutá pojištěnci s cílem zachovat nebo zlepšit jeho zdravotní stav).* Zdravotní pojištění je pojištěním obligatorním, to znamená, že zásadně každá fyzická osoba musí být zdravotně pojištěna u některé zdravotní pojišťovny (podle svého výběru, její změnu může provést jednou za 12 kalendářních měsíců, a to vždy jen k 1. dni kalendářního čtvrtletí).

Ze zdravotního pojištění jsou vyňaty 3 skupiny osob. Jsou jimi osoby, které nemají trvalý pobyt na území ČR a jsou buď činny v České republice pro zaměstnavatele, kteří požívají diplomatických výhod a imunit, nebo jsou činny pro zaměstnavatele, kteří nemají sídlo na

To tedy znamená, že pokud zaměstnanec bude pracovat na základě dohody o pracovní činnosti a odměna z dohody nedosáhne v kalendářním měsíci 400Kč, bude tuto činnost třeba posuzovat (podle zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců) jako příležitostné zaměstnání, které účast na nemocenském pojištění nezakládá (a tudíž nevznikne ani povinnost platit zdravotní pojištění z tohoto příjmu). Výkon práce na základě dohod o provedení práce nezakládá účast na nemocenském pojištění, proto nevzniká ani zaměstnanci na základě výkonu této činnosti ani povinnost platit pojistné na zdravotní pojištění. V obou výše zmíněných případech by měl být zaměstnancův pojistný vztah tudíž řešen jednou z těchto variant:

- a) jiné zaměstnání zakládající účast na nemocenském pojištění,
- b) osoba samostatně výdělečně činná,
- c) osoba bez zdanitelných příjmů,
- d) osoba, za kterou platí pojistné stát.

Výši pojistného na zdravotním pojištění stanoví zákon č.592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění. Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu⁹⁵ za rozhodné období. Pojistné se zaokrouhuje na celé koruny směrem nahoru. Minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda (8000 Kč pro rok 2007).

(Příklad: Zaměstnanec vykonává práci na základě dohody o pracovní činnosti, která je jeho jediným příjmem, odměna za kalendářní měsíc činí 12800Kč. Zaměstnavatel odvede na zdravotní pojištění 1728Kč; zaměstnanec strhne z odměny 576Kč, sám odvede ze svých prostředků 1152Kč.)

V případě, že je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů. Má-li zaměstnanec (v takovém případě) více zaměstnavatelů, je povinen doplatit pojistné prostřednictvím toho zaměstnavatele, kterého si zvolí, a to vždy současně s odvodem pojistného v následujícím kalendářním měsíci.

⁹⁵ Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění. Pro zaměstnance je rozhodné období, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ, kalendářní měsíc, za který se pojistné platí, pokud se dále nestanoví jinak.

Diplomová práce:

Dohody o pracích konaných mimo
pracovní poměr

(Příklad: Zaměstnanec vykonává práci na základě dohody o pracovní činnosti, za kalendářní měsíc činí 5400Kč, jedná o jeho jediný příjem a vztahuje se na něj povinnost odvodu pojistného nejméně z minimální mzdy, zaměstnavatel odvede pojistné ve výši (8000x13,5%) 1080Kč, zaměstnanci strhne z odměny 1/3 ze skutečně dosaženého příjmu(243Kč) a také mu strhne doplatek pojistného(351Kč), celkem tedy 594Kč; zaměstnavatel ze svých prostředků zaplatí 486Kč)

ZÁVĚR

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají i v současné době (tržního hospodářství) svůj význam, a to právě díky svému doplňkovému charakteru. Jsou využívány v případech, kdy pro zaměstnavatele nebo zaměstnance, případně pro oba není vhodné, výhodné či možné uzavřít pracovní poměr (ať už z hlediska časového či finančního). Přičemž je zaměstnancům vykonávajícím práci na základě těchto dohod poskytována právní ochrana, kterou by ve vztahu založeném podle občanské neměli (např. v rámci odpovědnostních vztahů). Navíc má zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti při splnění zákonných podmínek nárok např. na náhradu odměny z dohod či nemocenské, čímž se zároveň tento pracovněprávní vztah blíží v určitém ohledu pracovnímu poměru. Postavení zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod je posíleno i tím, že podle současné úpravy se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kromě několika stanovených výjimek, vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Konec konců i skutečnost, že se na odměnu z dohod vztahují právní předpisy o minimální mzdě je pro zaměstnance pracující na základě dohod pozitivní. Zaměstnavateli pak umožňují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pružně reagovat na výkyvy v potřebě pracovních sil, například tím, že je podle současné úpravy snadnější skončit vztah založený dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr než pracovní poměr.

Současná úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, především interpretace a aplikace některých ustanovení právě vzhledem k ustanovení, podle něhož se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kromě několika stanovených výjimek, vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru může a patrně bude přinášet potíže. Půjde například o posuzování nároku na dovolenou, a s tím i souvisejí náhrady mzdy, resp. náhrady odměny.

Co se týče budoucí úpravy, tak se domnívám, že i přesto, že jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr specifickým českého právního řádu, jsou institutem tradičním, a proto zůstanou součástí našeho právního řádu. Postupně však budou zřejmě doplňovány a časem možná i nahrazovány novými formami zaměstnání, které jsou již dnes využívány v zemích Evropské Unie, jako jsou například rotace práce (job rotation) nebo sdílení práce, které spočívají v působení více pracovníků na jednom pracovním místě.

Literatura:

- Bakeš M. a kol. Finanční právo. 3. aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck, 2003
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo., Nakladatelství Všehrad, 1997
- Dobešová, K., Studenti na brigádě o prázdninách a daňové výhody, časopis Práce a mzda, číslo 8-9/2004
- Fiala, J. a kol., Občanské právo. Praha: ASPI, a.s., 2006
- Fiala, J. a kol., Občanský zákoník, Poznámkové vydání s literaturou a judikaturou, 12. aktualizované a doplněné vydání, Linde Praha, a.s., 2006
- Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007, 1. vydání. Nakladatelství ANAG, 2007,
- Jouza Ladislav, Zákoník práce s komentářem : platný od 1.1. 2001, 4. doplněné vydání, Praha: Polygon, 2001
- Knappová, M., Švestka, J. a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek I., 3. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002, s. 124 -126
- Knappová, M., Švestka, J. a kolektiv, Občanské právo hmotné, Svazek II., Díl třetí: Závazkové právo, 3. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ASPI Publishing, s.r.o, 2002, s.207
- Kottnauer, A., Týc J., : Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 2. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství ANAG 2001
- Ladislav Jouza, Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha : Polygon, 2007
- Svitáková, V., Bělina, M., Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní Rozhledy, 2/2007
- Štangová V., Zachariáš J., : Nad pracovní právními vztahy, ORAC, Praha 1997,
- Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: C.H.Beck, 2005,
- Weidnerová, S., Zaměstnávání studentů, studentské brigády, časopis Práce a mzda, číslo 7 - 8/2005
- Winterová, A. a kolektiv, Civilní právo procesní, 3. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství Linde Praha, 2004

Internet a ASPI:

Tisková zpráva MPSV, <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2710/250406f.pdf>(4.2007)

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast4.aspx> (5.2007)

<http://www.mpsv.cz/cs/619> (Důchodové pojištění, Invalidní důchody)(5.2007)

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2712/260406.pdf>, Tisková zpráva MPSV (4.2007)

http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/T0100_09.htm(5.2007), Společná Česko-Slovenská digitální parlamentní knihovna, FS ČSSR 1986-1990 - tisky

Mgr. Eva Bolcková, Nový zákon o nemocenském pojištění - 4. část Dávky nemocenského pojištění, http://www.cssz.cz/narodni_pojisteni/np0611/clanek03.asp (4.2007)

Systém ASPI – stav k 2.1.2007 do částky 1/2007 Sb. a 60/2006 Sb.m.s. Příležitostná práce aneb tzv. brigády [MaPP. 2006, 6: 2]

Systém ASPI - stav k 2.1.2007 do částky 1/2007 Sb. a 60/2006 Sb.m.s.

Problémy mzdové účetní - II. Dohoda o provedení práce. [MaPP. 2003, 2:21] - Text - poslední stav textu

Systém ASPI - stav k 2.1.2007 do částky 1/2007 Sb. a 60/2006 Sb.m.s.

Zaměstnávání brigádníků z pohledu sociálního pojištění. [MaPP. 2002, 8:6] - Text - poslední stav textu

Systém ASPI - stav k 2.1.2007 do částky 1/2007 Sb. a 60/2006 Sb.m.s.

Zdravotní pojištění a práce konané mimo pracovní poměr [MaPP. 2006, 8: 2] - Text - poslední stav textu