

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Diplomová práce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Štefko Ph.D.

Jiří Pešák

Boršice u Blatnice

68763

Praha, červen 2006

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze, červen 2006

ÚVOD

Téma diplomové práce pojednává o dohodách o konání práce mimo pracovní poměr, v rámci nichž se vykonává určitá pracovní činnost nebo práce za odměnu. Dohody jsou společně s pracovním poměrem základními pracovněprávními vztahy.

Jedná se o institut významný a jedinečný v českém pracovním právu. Jejich jedinečnost spočívá ve skutečnosti, že podobný právní institut v právních řádech jiných zemí nenalzáme. Určitou výjimku tvoří z pochopitelných důvodů pracovní zákonodárství Slovenské republiky. To stejně jako český zákoník práce navazuje na československé pracovní právo. V důsledku vzniku samostatných republik se rozdělil i právní řád a oba instituty se vyvíjely odděleně. V práci jsem se na nejmarkantnější rozdíly pokusil upozornit.

Pozornost diplomové práce je věnována zejména podrobným charakteristikám obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Nejprve jsem se zaměřil na popsání jejich společných vlastností, dále pak na jejich podstatné náležitosti včetně otázek s nimi souvisejícími. To jsou zejména otázky důvodů neplatnosti dohod odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu, jakož i odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci a dále otázkami procesními nebo způsobem odměňování práce na základě dohod.

Dále jsem institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr srovnával právě s konáním práce v pracovním poměru a také se smlouvou o dílo podle občanského a obchodního zákona.

V závěrečné části se práce zabývá vazbou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na daňový systém, zvláštnosti zdaňování příjmů z těchto dohod a související problematiku sociálního zabezpečení.

Diplomová práce byla vypracována s úmyslem uceleně a podrobně zpracovat problematiku institutu, včetně problematiky související.

Vzhledem k období, kdy byla práce vypracována, tedy v období přípravy nového zákoníku práce jsem se pokusil také zmapovat názory na úpravu tohoto institutu.

1. Postavení a význam dohod v našem pracovním právu

Nejvýznamnější pracovněprávní vztah v pracovním právu se nazývá pracovní poměr. Vedle něj vstupují občané rovněž do vztahů, které bývají označovány jako doplňkové. K nim řadíme vedlejší pracovní poměry a pracovní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmi jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o vykonání práce. Hlavním účelem dohod je pomoci zaměstnavatelům při výkonu nárazových pracovních činností, kdy není účelné přijímat na plnění těchto úkolů zaměstnance do pracovního poměru.

Právní institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je v zákoníku práce zakotven od okamžiku jeho účinnosti, tedy od 1.1.1966. Vznikl v důsledku změn v tehdejší československém právním řádu v polovině 60.let minulého století. V této době sice došlo k sjednocení úpravy pracovněprávních vztahů do jednoho základního zákona, ale úprava zbožně peněžních vztahů byla pojata do tří různých zákonů (hospodářský zákoník, občanský zákoník, zákoník mezinárodního obchodu) podle společensko ekonomického obsahu těchto vztahů a jejich subjektů a nikoliv, jak tomu bylo běžné ve světě, podle jejich právních forem.

Centrální řízení ekonomiky a s ním související extenzivní metody hospodaření byly provázeny permanentním nedostatkem pracovních sil. Tato skutečnost vyvolala potřebu zavést a využívat vedle pracovního poměru další volnější formy zaměstnání. Základem zákoníku práce se stala úprava pracovněprávního poměru jako právního vztahu mezi pracovníkem a organizací. V něm je pracovník povinen konat osobně práci sjednaného druhu, na sjednaném místě a ve stanovené nebo dohodnuté pracovní době a dodržovat přitom pracovní kázeň a organizace se zavazuje mu práci přidělovat, platit mu za vykonanou práci mzdu a vytvářet vhodné pracovní podmínky pro výkon práce.

Časem se ukázalo, že pro zaměstnavatele i z celospolečenského hlediska je neúnosné, aby občané konali práci vždy jen v takovém složitém právním vztahu jako je pracovní poměr. Stejně tak nebylo možno využít úpravu v občanském zákoníku týkající se smlouvy o dílo. Ten byl totiž postaven na principu podle něž je právní postavení občana omezeno na spotřebitele hmotných statků.

Nový typ pracovněprávního vztahu se vyznačoval volnější vazbou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nižší právní ochranou zaměstnance a naopak větší smluvní volností. Aby nebylo těchto dohod zneužíváno a zaměstnanci neměli, podle tehdejších

měřítek příliš velké nekontrolovatelné příjmy, byl vytvořen složitý systém evidence a kontroly těchto vztahů. Zákoník práce obsahoval takových omezení málo (vymezení činnosti, na něž lze dohody uzavírat s tím, že je lze uzavřít jen tehdy, není-li možné, účelné či hospodárné využít pracovníků v pracovním poměru, dále předchozí souhlas organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, respektive nařídít pracovníkovi zrušení dohody).

Značné komplikace pro tuto oblast však přinesly usnesení vlád federální i republikové. Takto bylo organizacím závazně stanoveno, s kým smí a s kým naopak nesmí uzavírat dohody, jaký smí být maximální časový rozsah prací včetně tzv. maximálního kumulovaného rozsahu vedlejšího zaměstnání, komu nesmí dát zaměstnávající organizace souhlas k uzavření dohody, současně byla stanovena řada výjimek pro výkon tzv. vybraných činností. Lze to vyjádřit tak, že zejména po vydání usnesení vlády ČSSR č. 298/1983 se uplatnil princip, že co není výslovně dovoleno, je zakázáno. Usnesení vlády tak vlastně coby předpis nižší právní síly podstatně omezovalo použití zákoníku práce. Tím byly možnosti organizace uzavírat dohody o pracích mimo pracovní poměr značně zúženy administrativními nástroji, ale za situace, kdy v podstatě nefungovaly dodavatelsko odběratelské vztahy, nebyla řada problémů úkolů pro organizace řešitelná bez pomoci těchto institutů. Tak byly organizace často ekonomickou situací přímo nuceny porušovat právní předpisy v této oblasti. Často to byla jediná cesta jak zajistit řádný chod organizace. Pro postupující hospodářskou reformu se však stala tato omezení neúnosná, zejména vzhledem k nutnosti větší mobility pracovních sil. To vedlo k postupnému uvolňování regulace těchto vztahů a to zejména novelami zákoníku práce z let 1988 a 1990. Určité změny přinesla i novela zákoníku práce z roku 1994.

K dalšímu uvolnění dohod došlo i díky tomu, že platnosti pozbyly dva dokumenty, které stanovily četná omezení v oblasti uzavírání dohod. Jednalo se o usnesení vlády ČSSR č. 298/1983 o zásadách zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ve vedlejším pracovním poměru, a navazující usnesení vlády ČSR č. 330/1983¹.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou od doby svého vzniku právním institutem specifickým pro československou, nyní pro českou právní úpravu a ještě s výjimkou Slovenska ho žádná jiná země nezná. V minulosti byly pro zaměstnavatele zajímavé zejména tím, že jim pomáhaly obcházet stanovené limity přesčasových prací a řešit případný nedostatek pracovních sil. Přestože dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr během poměrně dlouhé doby své existence hluboce zapustily kořeny v našem

¹ Štangová, V.: K právní úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, Právo a zaměstnání, 1997, č.3

pracovním právem a staly se institutem často a s oblibou využívaným, objevily se názory pokládající tento právní institut za překonaný a v podstatě za nadbytečný. Podle nich lze dohody snadno nahradit právním zakotvením volnější konstrukce pracovního poměru.

Tyto názory se objevily i v jednom z návrhů k připravované novele zákoníku práce, kdy se uvažovalo o úpravě konání práce mimo pracovní poměr tak, že by se ponechala jen jedna dohoda o práci konané mimo pracovní poměr, jejíž rozsah by byl okolo 400 hodin ročně. Podle tohoto návrhu by se jednalo o rozšíření rozsahu stávající dohody o provedení práce a práce konané v současné době na základě dohody o pracovní činnosti by byla vykonávána v pracovním poměru sjednaném na kratší pracovní dobu².

V dalším případě se uvažovalo o tom, že se vypustí úprava týkající se dohody o provedení práce.

Zdá se však, že zvláště v případech, kdy naléhavá pracovní potřeba zaměstnavatelů nevyžaduje pravidelný a stálý výkon práce, a kdy z důvodů účelnosti a hospodárnosti nemůže být zabezpečen stálými zaměstnanci je institut dohod jen obtížně nahraditelný.

Stejně tak příležitostné pracovní aktivity fyzických osob ukazují, že dohody jsou institutem praktickým a užitečným i v současné době a to nejen vzhledem k jeho volnější úpravě pracovníprávních vztahů, ale i vzhledem k výhodnější úpravě daní z příjmů, pojistného eventuálně cestovních náhrad.

Z těchto důvodů zůstaly tyto instituty upraveny i v dnes platném zákoníku práce, jenž však dosud nenabyl účinnosti.

Zaměstnavateli je takto umožněno realizovat některé jeho doplňkové podnikatelské záměry nebo potřeby prostřednictvím volnějšího právního vztahu. Hlavní výhoda spočívá v tom, že vzhledem k jeho doplňkové funkci se při jeho uzavírání uplatňuje ve vyšší míře princip smluvní volnosti. Patrná je zejména velká volnost při vzniku a skončení právního vztahu.

Tato situace vede na jedné straně ke sjednání podmínek, které lépe odpovídají vykonávané práci, avšak na druhé straně je zde výrazně snížena zákonná ochrana zaměstnance. Dále je třeba zmínit, že zaměstnanci pracující na základě dohod nemají řadu nároků, které by pro ně vyplývaly z pracovního poměru (např. nárok na dovolenou). Tyto nároky však mohou vzniknout tehdy, bude-li tak v příslušné dohodě sjednáno.

Účelem úpravy by však nemělo být pouze usnadnění zaměstnavatelům plnění jejich úkolů, nýbrž by též měly bránit využívání těchto vztahů tak, aby jich nebylo možno zneužívat

² Hůrka, P.: Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr: Právo a zaměstnání, č.10/2004

v neprospěch zaměstnanců tam, kde je na místě uzavřít pracovní smlouvu o pracovním poměru. Pracovněprávní důsledky bankrotů a likvidace podniků znamenají, že se tyto dohody často stávají jedinými možnostmi pracovního zapojení občanů.

Výše bylo zmíněno, že podobně má konání práce mimo pracovní poměr upraveno jen Slovensko. Zákoníkem práce z roku 2001 (zákon č. 311/2001 Z.z) však zde došlo k podstatným změnám oproti české úpravě. Předně byl zaveden nový institut, který naše právo nezná, a to „Dohoda o brigadnickej práci študentov“. Dohodu může zaměstnavatel uzavřít jen s fyzickou osobou, která má statut studenta. Na základě dohody nemůže student vykonávat práci v rozsahu překračujícím průměrně polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování této doby se posuzuje za celou dobu výkonu sjednané práce, nejdéle však za dobu 12 měsíců. Dohoda musí být sjednána písemně, jinak je stížena neplatností. Povinnými náležitostmi je vymezení dohodnuté práce, odměna, sjednaný rozsah pracovní doby a na jak dlouho se dohoda uzavírá. Neoddělitelnou součástí dohody je potvrzení o studiu zaměstnance.

V zákoníku práce jsou pracovně právní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr upraveny samostatně částí čtvrté v ustanoveních § 232-239b. Přestože zákoník práce přímo nehovoří o vzniku pracovněprávních vztahů na základě těchto dohod, z právní úpravy zcela nepochybně vyplývá, že dohody zakládají specifické druhy těchto vztahů, které je třeba od ostatních pracovněprávních vztahů odlišit. To ostatně vyplývá již z jejich názvu. Dohody jsou jedním z druhů smluv v pracovním právu, jejichž existence je dána zákoníkem práce. Ve vztahu k úpravě pracovního poměru se jedná o zvláštní samostatnou úpravu. Ustanovení zákoníku práce, která upravují pracovní poměr, se tak užijí pouze tehdy, stanoví-li to zákoník práce sám, nebo je-li tak v konkrétní dohodě ujednáno.

Dohody o pracovním právu plní stejně jako pracovní poměr v pracovním právu dvojí funkci. Na jedné straně vedou ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávních vztahů a na druhé vytvářejí obsahovou náplň těchto vztahů.

Pro dohodu o provedení práce stejně jako pro dohodu o pracovní činnosti tedy platí společně tato charakteristika :

a) Doplnkový charakter

Tento vyplývá z ustanovení § 232 odst.1 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

jestliže jde o práci jejíž pravidelný výkon nemůže zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby nebo jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů.

Je tedy patrné, že zákoník práce upřednostňuje výkon práce v pracovním poměru před dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

b) Omezený rozsah výkonu práce

Zákon kogentně vymezuje časový rozsah vykonávané práce. Podle § 236 odst.1 ZP může zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou dohodu o provedení práce, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin. Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby § 237 odst. 2 (83a) ZP.

c) Slabší právní postavení zaměstnance

Zaměstnání založená na základě dohod o konání práce mimo pracovní poměr se označují jako prekérní, tedy nezaručená, nejistá, dočasná, riskantní, pochybná. V těchto právních vztazích je tedy výrazně oslabena ochranná funkce pracovního práva. Na dohody se vztahuje pouze první, pátá a šestá část zákoníku práce, z části druhé pouze ta ustanovení, na něž právní úprava dohod výslovně odkazuje.³

d) Posílení smluvní volnosti

Zákon stanoví pouze základní práva a povinnosti subjektů v právním vztahu. Ostatní práva si musí subjekty založit smluvně právním úkonem – dohodou⁴

³ R 88/1970, R 27/1980

⁴ Kalenská, M. a kol. : Československé pracovní právo, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 1994, str. .256

2. Prvky právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Smlouvy (dohody) - Zákoník práce užívá oba pojmy a nečiní mezi nimi žádný věcný ani právní rozdíl. Jsou to dvoustranné právní úkony, které vedou ke vzniku, změně, zániku pracovněprávních vztahů (§ 240 odst. 1). Smlouva sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1).

2.1 Vznik smlouvy

Smlouva je dvoustranný právní úkon, který vzniká konsensem, tj. úplným a bezpodmínečným přijetím (akceptací) návrhu na uzavření smlouvy (oferty).

Oferta je jednostranný právní úkon účastníka pracovněprávního vztahu, jímž oferent jinému účastníku navrhuje uzavření smlouvy s obsahem uvedeným v návrhu. Návrh musí být formulován tak, aby splňoval požadavky platnosti právního úkonu, musí tedy obsahovat vše co navrhovatel hodlá učinit obsahem smlouvy.

Okamžikem doručení je návrh závazný a oferent je jím po celou dobu trvání lhůty v něm vymezené pro přijetí vázán. Pokud druhý účastník během lhůty návrh bezvýhradně přijme, dochází k setkání dvou shodných projevů vůle a vznikne navrhovaná smlouva. Pokud navrhovatel neurčí lhůtu pro přijetí, stanoví ZP v § 244 odst.1, že je třeba návrh přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo, jinak je třeba jej přijmout bez zbytečného odkladu. Návrh je přijat okamžikem, kdy přijetí návrhu došlo navrhovateli. Pokud dojde k opožděnému přijetí návrhu nebo přijetí návrhu s výhradou, je třeba posoudit takový projev vůle jako nový návrh.

Projev vůle může být realizován buď výslovně – ať už ústně či písemně, nebo se může jednat o tzv. konkludentní projev vůle. Tedy takový, který nevzbuzuje pochybnosti o tom, co chtěl účastník smlouvy projevit. Pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na téže listině.

Ke změně či zrušení platně uzavřené smlouvy je nutný souhlas obou účastníků. Jednostranný zásah je možný jen v případech, které předpokládá zákon nebo pokud je to účastníky dohodnuto. Jde např. o jednostranné odstoupení od smlouvy pokud zaměstnanec nenastoupil do práce § 245 odst. 4 ZP.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou považovány za základní pracovněprávní vztahy. Rozlišují se u nich jejich základní prvky, kterými jsou subjekty, obsah a objekt.

2.2 Subjekty

Účastníci pracovněprávních vztahů vzniklých na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se kryjí se subjekty pracovního poměru. Výjimku tvoří kolektivní pracovní vztahy, které se u dohod uplatní jen v omezené míře, např. pokud je v kolektivní smlouvě dohodnuta minimální odměna za práce na základě dohody o pracovní činnosti.

Subjekty dohod jsou tedy právnické nebo fyzické osoby jako zaměstnavatelé na straně jedné a zaměstnanci na straně druhé. Jejich postavení a právní subjektivitu upravují § 8-12 zákoníku práce.

V pozici zaměstnavatele může vystupovat i fyzická osoba, která nemá živnostenské oprávnění, ale potřebuje zajistit některou osobní potřebu. Podle dřívějšího ustanovení 269 odst. 2 zákoníku práce mohly být sjednávány dohody i mezi občany, pokud nešlo o poskytování služeb pro jejich osobní potřebu. Novelou zákoníku práce (č.74/1994 Sb.), ze dne 29. 4. 1994 s účinností 1.6.1994 bylo toto ustanovení zrušeno a do dnešní doby tuto záležitost zákoník práce neupravuje, není tedy žádným ustanovením zakázána. Toto omezení již v současné době neplatí a je možno uzavírat dohody i mezi dvěma fyzickými osobami. Z uvedeného vyplývá teoretická možnost analogického použití 232 odst. 1 ZP. V praxi však zřejmě širšího uplatnění nenalezne a to zejména z toho důvodu, že daleko efektivnější způsob jak právně ošetřit tuto, oblast nalezneme v občanském zákoníku a sice v ustanovení o příkazní smlouvě.

Subjekty dohod jsou tedy zaměstnanec a zaměstnavatel. Jsou-li zaměstnavatel a zaměstnanec subjekty jednoho pracovněprávního vztahu – pracovního poměru, mohou uzavřít dohodu o konání práce mimo pracovní poměr a stát se tak subjekty dalšího pracovněprávního vztahu pouze v případě, že sjednaný druh práce je odlišný od druhu práce v pracovním poměru. Jedná se zde stejně jako u vedlejšího pracovního poměru o tzv. vedlejší činnost (v souladu s § 71 zákoníku práce je to činnost, kterou pro zaměstnavatele vykonává zaměstnanec, jenž je u něj v pracovním poměru mimo pracovní dobu, a která spočívá v pracích jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě. Vedlejší činnost je možno vykonávat jen v dalším pracovním poměru - vedlejší pracovní poměr - nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Odstavec 2 § 232 ZP omezuje uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s mladistvými. Tyto dohody lze s mladistvými uzavírat pouze, nebude-li ohrožen jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání. Z ustanovení § 233 odst. 3 ZP vyplývá shoda právní úpravy dohod s právní úpravou pracovního poměru. Stanoví se tu zákaz některých prací pro ženy a mladistvé i pro práce konané na základě dohod. Znamená to tedy, že i na práce podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se v plném rozsahu uplatní právní úprava prací, které jsou zakázány ženám a mladistvým podle ustanovení § 150 a § 167 ZP a vyhlášky č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, ve znění vyhlášky č. 261/1998 Sb.

Zákoník práce v § 150 zakazuje zaměstnávání žen pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají :

- a) odpovědné řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní praxi při studiu,
- d) práce nikoliv manuální, které je občas nutno konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností

Práce, jež jsou zakázány mladistvým, obsahuje § 167 ZP, který stanoví, že mladiství nesmějí být zaměstnáváni při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Mladiství dále nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Ministerstvo zdravotnictví stanoví v dohodě s Ministerstvem hospodářství a Ministerstvem školství a mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Dále platí, že zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob.

Zde se objevuje významná odlišnost od vedlejšího pracovního poměru, protože ve vedlejším pracovním poměru nelze mladistvé zaměstnance zaměstnávat vůbec (70b odst. 4 zákoníku práce).

Dnes již neexistující odstavec 3 ZP obsahoval další omezení týkající se autorského práva. Dohody nebylo podle něj možno uzavírat na činnosti, které jsou předmětem ochrany podle autorského zákona. Tyto dohody lze tedy uzavírat i na uvedené činnosti; v oblasti autorského zákona se budou řídit úpravou o zaměstnaneckém díle, stanovenou v zákoně č. 121/2000 Sb., autorský zákon. Tím se naše právní úprava odlišuje od slovenského zákoníku práce, kde je zákaz pod sankcí neplatnosti uzavírat dohody na práce, které jsou předmětem ochrany podle autorského práva.

Další omezení výkonu práce na základě dohod o konání práce mimo pracovní poměr stanoví § 75 zákoníku práce. Ten upravuje výkon jiné výdělečné činnosti, kam lze řadit i činnost konanou na základě dohod. Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání v pracovním poměru vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti vykonávané u hlavního zaměstnavatele, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Tento souhlas může zaměstnavatel kdykoliv písemně odvolat, je však povinen uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit. Toto omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

S ohledem na tato omezení vyplývá ze zákoníku práce, že zaměstnavatelé mohou uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jak s občany, kteří nejsou v žádném pracovněprávním vztahu (např. důchodci, ženy v domácnosti), tak i s lidmi, kteří jsou v pracovněprávním vztahu k jinému zaměstnavateli, tak i s vlastními zaměstnanci v pracovním poměru.

2.3 Obsah

Obsah všech právních vztahů tvoří práva a povinnosti jejich subjektů, které subjekty nabývají na základě právních předpisů nebo na základě ujednání v právním úkonu. V případě dohod o konání práce mimo pracovní poměr lze říct, že okruh práv a povinností je podstatně užší a je třeba založit je právním úkonem oproti právům a povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru

Základní práva a povinnosti se v pracovněprávních vztazích označují jako pracovní závazek a v podstatě se jimi realizuje smysl těchto vztahů, kterým je výkon práce jedním

subjektem pro jiný subjekt, a to za úplatu. Zaměstnavatel má v pracovním závazku povinnost vytvořit zaměstnanci přiměřené podmínky pro práci a poskytnout mu za vykonanou práci odměnu. Zaměstnanec se oproti tomu zavazuje vykonat sjednanou práci osobně nebo za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě. V porovnání s právní úpravou týkající se pracovního poměru tak dochází k určitému oslabení povinnosti konat práci osobně.

Práva a povinnosti subjektů v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stanoví § 233 ZP. Obdobně jako tomu je v § 73 odst. 1 písm.c) a § 135 odst. 4 písm. d) ZP upravujících povinnosti v pracovním poměru, se v § 233 odst. 1 písm. c) ZP výslovně upravuje povinnost zaměstnanců pracujících podle těchto dohod dodržovat právní předpisy ve smyslu 272 odst. 1 ZP. vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména právní předpisy vztahující se k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

U právních předpisů se uplatňuje zásada, že neznalost zákona neomlouvá, zatímco dodržování ostatních předpisů lze na zaměstnanci vyžadovat, pokud byl s nimi řádně seznámen. Tomu odpovídá i povinnost zaměstnavatele podle § 233 odst. 2 písm b) ZP, totiž seznámit zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k práci jimi vykonávané, zejména k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Za řádné seznámení s těmito předpisy lze považovat proškolení zaměstnanců a zároveň přesvědčení se, zda zaměstnanci porozuměli jejich obsahu. Přitom právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by měly být k dispozici na pracovištích zaměstnavatele.

Podle § 233 odst. 1 ZP jsou tedy zaměstnanci zejména povinni :

- a) konat práci svědomitě a řádně podle svých znalostí a schopností a dodržovat podmínky sjednané v dohodě.
- b) konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě.
- c) dodržovat právní předpisy, které se vztahují k práci jím vykonávané, zejména právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- d) řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

Povinnosti zaměstnavatelů jsou stanoveny v § 232 odst. 2 ZP takto:

- a) vytvářet zaměstnancům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce.
- b) seznámit zaměstnance s právními a jinými předpisy.
- c) přiměřeně kontrolovat výkon práce.
- d) poskytnout zaměstnancům za vykonanou práci sjednanou odměnu, která nesmí být v rozporu s pracovněprávním předpisem.
- e) dodržovat i ostatní podmínky sjednané v dohodě.

Práva a povinnosti spojené s dohodami nejsou vázány na existenci jiných pracovněprávních vztahů a posuzují se vždy samostatně až na podmínku celkového maximálního časového rozsahu dohody o provedení práce uzavřené s jediným zaměstnavatelem. Po vyčerpání tohoto rozsahu už není možné uzavřít další dohodu téhož typu se stejným zaměstnavatelem. Zákazy některých prací pro ženy a mladistvé platí i pro práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.4 Objekt

Za objekt právních vztahů se obecně považuje chování subjektů. U základních pracovněprávních vztahů, tj. pracovního poměru a dohod o konání práce mimo pracovní poměr, je tímto chováním výkon práce, závislé činnosti. Za závislou činnost bychom mohli považovat práci konanou jedním subjektem na základě přidělení, pokynů a kontroly ze strany subjektu, který je v určitém nadřízeném postavení. Vlastníkem výsledku práce je pouze osoba, která práci přidělila, tedy zaměstnavatel, zaměstnanec nemůže s výsledkem práce nijak disponovat a získá pouze nárok na odměnu, jejíž výše byla předem sjednána.

Objekt pracovněprávních vztahů však není totožný u obou dohod. U dohody o pracovní činnosti je pojetí závislé činnosti – práce – obdobné jako u pracovního poměru. Jde o práci druhově určenou, jejíž výkon probíhá zpravidla v pravidelně se opakujících úkonech.

Naproti tomu je objektem vztahu založeného dohodou o provedení práce individuálně určený pracovní úkon nebo dílo.⁵

3. Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru

Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr řadíme do kategorie základních pracovněprávních vztahů. Jejich předmětem je výkon závislé činnosti, byť zejména u dohody o provedení práce je tento znak poněkud oslaben. V mnohých ohledech vykazují stejné znaky, avšak při detailnějším zkoumání narazíme na podstatné rozdíly :

- a) Zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni vykonávat práci osobně, jedná se o jeden z typických znaků pracovního poměru. U dohody o vykonání práce má zaměstnanec možnost zapojit rodinné příslušníky, je-li tak v dohodě sjednáno.
- b) V právních vztazích na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se jedná o samostatně vykonávanou práci. Vztah nadřízenosti a podřízenosti je tedy oslaben. Patrné je to zejména u dohody o provedení práce, jejímž předmětem je výkon konkrétního, individuálně určeného pracovního úkolu, který je obvykle stanoven výsledkem.
- c) Obsahem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zejména práva a povinnosti, které na sebe subjekty dobrovolně převzaly v rámci své smluvní volnosti. Účastníci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak mohou založit vztah, jehož obsah lépe odpovídá potřebám toho kterého konkrétního případu. Tato úprava však vede k oslabení právního postavení zaměstnance. Ten musí většinu svých práv založit smluvně v právním úkonu. Opačně je tomu u pracovního poměru, kde obsah vztahu je víceméně kogentně stanoven právními předpisy a možnost individuálních změn není tak široká.

⁵ Bělina, M. a kol. : Pracovní právo, 3. vydání., Praha: C. H. Beck/SEVT, 2001

d) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pouze doplňkovými zaměstnáními a pro zaměstnance slouží spíše jako další zdroj příjmů. Jejich pozice k pracovnímu poměru je subsidiární a omezuje se na výkon práce na případy, kdy není vhodné konat práci v pracovním poměru a jejich časový rozsah je výrazně omezen v porovnání s pracovní dobou u pracovního poměru.

V novém zákoníku práce je výslovně stanoveno, že se na práci konanou mimo pracovní poměr, není-li v něm stanoveno jinak, vztahuje úprava týkající se pracovní poměru; to však neplatí v případech:

- Odstupného
- Pracovní dobu a dobu odpočinku
- Překážky v práci na straně zaměstnance
- Skončení pracovního poměru
- Odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr

Z toho je patrné, že se do textu nového zákona promítla i dosavadní praxe, jež ve stávajícím zákoně explicitně vyjádřena není.

4. Spory o nároky z dohod

V zájmu odstranění pochybností o tom, jaký charakter mají spory vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ustanovení § 235 zákoníku práce stanoví, že se spory z dohod projednávají stejně jako spory z pracovního poměru. Podle § 207 zákoníku práce, projednávají a rozhodují spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru výlučně soudy. Tyto spory jsou spory pracovními ve smyslu § 7 občanského soudního řádu.

5. Odměna za práci

Za práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náleží zaměstnanci odměna. V případě dohod jde o zvláštní, specifický právní institut. Odměňování prací konaných na jejich základě se nebude řídit ani zákonem o mzdě č. 1/1992 Sb., ani zákonem o platu č.143/1992 Sb., ani není možné použít ustanovení § 111-121

zákoníku práce. Specifičnost dohod a jejich volnější režim zákoník práce podtrhuje i samostatnou úpravou odměňování. Není však vyloučeno, aby si strany sjednaly způsob odměňování na základě např. zákona o mzdě.

V minulosti bylo odměňování dohod upraveno vyhláškou č. 425/1991 Sb., o odměňování prací konaných mimo pracovní poměr. Novela zákoníku práce č. 74/1994 Sb., která nabyla účinnosti 1.6.1994, přímo začlenila do zákoníku práce právní úpravu sjednávání odměny za práce konané na základě dohod, a to do ustanovení § 239b ZP, a zároveň zrušila vyhlášku č. 425/1991Sb.

Ustanovení § 239b ZP stanoví, že výši odměny a podmínky pro její poskytnutí v závislosti na druhu a způsobu vykonávané práce nebo činnosti sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem přímo v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Při sjednávání odměny je dána stranám zásadně volnost. Zaměstnavatel je však povinen respektovat ustanovení § 1 odst. 3 a 4 a § 7 odst. 2 až 6 ZP.

Podle nich jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Výslovně je zde zmíněno odměňování za práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Dále se zde zakazuje jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství. V souladu s tímto ustanovením za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná odměna.

Ustanovení § 7 ZP pak obsahuje jednu ze základních zásad pracovního práva a tou je zákaz zneužívání práva. Zaměstnavatel nesmí zneužít svého silnějšího postavení při sjednávání odměny.

Ustanovení § 239a ZP stanoví, že odměna za vykonanou práci je splatná ve výplatních termínech určených u zaměstnavatele pro výplatu mzdy. Tou je doba po vykonání práce nejpozději však v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny, pak je výplatním termínem nejbližší výplatní termín po dokončení a odevzdání práce.

Ustanovení § 239a je dispozitivní povahy a účastníci mohou dohodnout splatnost odměny jinak. Strany se mohou dohodnout, že část odměny bude splatná již po provedení určité části pracovního úkolu. Neodpovídá-li provedená práce sjednaným podmínkám, má zaměstnavatel možnost po projednání se zaměstnancem odměnu přiměřeně snížit. Účelem projednání se zaměstnancem je seznámit ho s tím, v čem provedená práce neodpovídá sjednaným podmínkám a jak mu bude odměna snížena. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem snížení odměny neprojednává, nemůže ke snížení odměny dojít. Podmínkou však není, aby zaměstnanec se snížením odměny vyslovil souhlas.

V souladu se soudní judikaturou⁶ nelze na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ani analogicky použít ustanovení zákoníku práce upravující práva a povinnosti z pracovního poměru kromě těch, na něž úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr výslovně odkazuje. Použit zde nelze ani ustanovení o náhradě mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele ani o dovolené na zotavenou, pokud tyto nároky nebyly v dohodě výslovně sjednány. Pokud zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci, s kterým sjednal dohodu o pracovní činnosti, není ani povinen mu poskytovat odměnu ani náhradu mzdy.⁷

Na rozdíl od pracovní smlouvy je podstatnou náležitostí dohody o pracovní činnosti i dohody o provedení práce sjednání odměny.

6. Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním úkonem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je druhem základního pracovněprávního vztahu. Jejím základním charakteristickým rysem je, že práce, která je na jejím základě vykonávána, musí být určena individuálně a nikoliv druhově, jako tomu je u pracích konaných na základě pracovního poměru nebo dohody o vykonání činnosti. Předmětem dohody je tedy určitý pracovní úkol. Může se jednat o práci manuální i intelektuální povahy, musí ovšem směřovat ke konkrétnímu, předem vymezenému výsledku.

Nemusí se vždy jednat o osobní výkon práce, ale je možno do ní zapojit i rodinné příslušníky. Dále se zde uplatní mnohem větší samostatnost při vlastním výkonu práce, zaměstnanec si svoji pracovní činnost organizuje sám. Nadřízenost a podřízenost, která je typická pro pracovní poměr, zde má jiný charakter, neprojevuje se tak výrazně jako u pracovního poměru v důsledku menší závislosti zaměstnance na zaměstnavateli, která vyplývá z celkového charakteru právní úpravy dohod.

V praxi někdy působí obtíže přesné vymezení rozdílu mezi pracovním úkonem a opakovanou činností, která splnění úkolu zajišťuje. V minulosti se běžně stávalo, že zaměstnavatel a zaměstnanec sami rozhodovali o tom, zda uzavřou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Bylo totiž v podstatě na nich, aby sami posoudili, zda určitá činnost je provedením úkolu, který nemusí spočívat v jediném pracovním úkonu, ale v opakující se činnosti, nebo zda se jedná o opakovanou činnost určenou druhově. Tato

⁶ R 27/1980, R 88/1970

⁷ R 27/1980

situace byla kritizována, protože výběr typu dohody je spojen s určitými právními následky, zejména v oblasti sociálního zabezpečení. Snaha o odstranění takových nejasností vedla zákonodárce k tomu, že v novele zákoníku práce č. 188/1988 Sb. zavedl takzvané kvantitativní rozlišení obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Až do této novely měla dohoda o provedení práce v podstatě charakter smlouvy o dílo, v níž předmět je vymezen výsledkem práce.⁸

V dřívější právní úpravě dohod o konání práce mimo pracovní poměr bylo hlavním rozdílem mezi dohodami to, že dohodami o pracovní činnosti se měl řešit pracovněprávní vztah, v němž docházelo k opakovanému, dlouhodobějšímu výkonu práce, a dohodami o provedení práce zase vztah, ve kterém šlo o ojedinělý pracovní úkon. Toto rozlišení pozbylo v současné době platnosti. Dohodu o pracovní činnosti lze použít na všechny situace, které nelze nebo není účelné řešit pracovním poměrem. Naproti tomu dohodou o provedení práce lze naopak řešit jen ty situace, u kterých pracovní poměr nepřichází v úvahu a jejich předpokládaný rozsah u stejného zaměstnavatele v jednom kalendářním roce (spolu se započtením předchozích u stejného zaměstnavatele a v témž kalendářním roce provedených dohod o provedení práce) nepřesáhne sto hodin.⁹

Základním kritériem pro odlišení dohody o provedení práce od dohody o pracovní činnosti je tak celkový časový rozsah práce, která má být na základě dohody provedena. Otázkou zůstává zda zvolené řešení bylo nejvhodnější. Praxe ukázala, že problémy s rozlišením dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti nemohly být tímto opatřením vyřešeny a do značné míry přetrvávají i nadále.

Nejlépe vysvětluje rozdíl mezi oběma dohodami toto modelové řešení:

Pro všechny pracovněprávní vztahy, které nejsou řešitelné pracovním poměrem, ať již z důvodu neúčelnosti nebo nehospodárnosti ve smyslu § 232 ZP, přichází v úvahu uzavření dohody o pracovní činnosti. V rámci výše řečeného pak lze místo dohod o pracovní činnosti uzavřít dohodu o provedení práce pro práce nepřekračující u jednoho zaměstnavatele v jednom kalendářním roce sto hodin (včetně předchozích dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce). Není však porušením zákona, uzavře-li zaměstnanec dohodu o provedení práce s více zaměstnavateli na celkovou dobu přesahující v kalendářním roce sto hodin. Limit sto hodin v kalendářním roce pro dohody o provedení práce platí pro každého z těchto zaměstnavatelů zvlášť.

⁸ Galvas, M., Zachariáš, J.: Pracovní právo České republiky, 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita, 1997

⁹ Kolektiv autorů: Pracovní právo v otázkách a odpovědích, Olomouc: Anag, 1999

Pracovněprávní předpisy umožňují, aby určité specifické práce, které jsou nárazové, jednorázové a je třeba uspokojit je velkou poptávkou po pracovní síle, přičemž je tedy nevhodné konat je v rámci pracovního poměru, byly vykonány nad rámec limitů uvedených v § 236 odst. 1 zákoníku práce. Ustanovení § 38 prováděcího nařízení vlády č. 108/1994 Sb. taxativně vyjmenovává příležitostné komparsové pomocné práce pro film, televizi a rozhlas a spolupráci původce při rozpracování, zkoušení nebo zavádění jeho vynálezu, zlepšovacího návrhu a průmyslového vzoru jako práce, které se nezahrnují do předpokládaného rozsahu.

Časové omezení maximální doby trvání vykonávané práce se ovšem týká pouze předpokládaného rozsahu prací, které jsou nutné ke splnění úkolu. Překročení této hranice, které bylo vynuceno skutečnou vyšší časovou potřebou ke splnění úkolu, nemá na platnost vliv a není ani v rozporu s ustanoveními zákoníku práce. Dohodu však nelze sjednat, pokud je předem známo, že celkový rozsah prací bude převyšovat zákonem stanovený limit sto hodin.

V případě, že u téhož zaměstnavatele uzavře zaměstnanec více dohod o provedení práce a jejich celková doba přesáhne sto hodin, bude neplatná jen ta dohoda, která byla uzavřena poslední a díky níž byl překročen limit sto hodin.

Dohoda, která by byla sjednána nad rozsah sto hodin ročně, se příčí zákonu a byla by podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce neplatná. Podle § 243 odst. 4 zákoníku práce však nemůže být taková dohoda na újmu zaměstnanci. Vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji uhradit.

Úprava v novém zákoníku práce, jenž ještě nenabyl účinnosti, týkající se dohody o provedení práce je podstatně stručnější než v současnosti účinném ZP. Je obsažena v § 75 ZP, kde se stanoví, že předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá nesmí, být vyšší než 150 hodin. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

6.1 Náležitosti

Formální a obsahové náležitosti dohody o provedení práce jsou stanoveny v zákoníku práce. Dohoda o provedení práce je právním úkonem, na nějž se kromě části čtvrté zákoníku práce upravující dohody o konání práce mimo pracovní poměr, vztahuje i část pátá, která upravuje mimo jiné projev vůle uzavírání dohod a neplatnost právních úkonů.

Zákoník práce v § 236 odst. 2 uvádí, že dohoda o provedení práce se uzavírá písemně nebo ústně. Vyloučena není ani konkludentní forma. Z daňového hlediska je vhodné uzavírat

dohodu o provedení práce výhradně písemně. Při případné daňové kontrole leží důkazní daňové břemeno na daňovém subjektu a dá se předpokládat, že ústní dohoda o provedení práce by mohla být finančním úřadem zpochybněna, což by mělo za následek snížení nákladů, doměření daně a sankci v podobě penále.

V ustanovení § 236 odst. 2 ZP též najdeme obsahové náležitosti dohody. Těmi jsou:

- a) vymezení konkrétního pracovního úkolu.
- b) předpokládaný rozsah práce, pokud nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.
- c) odměnu za provedení práce.
- d) zpravidla se sjednává i doba, v níž má být úkol proveden.

Pracovní úkol by měl být stanoven jednoznačně a konkrétně. Měl by být určen výsledkem práce. Výše odměny záleží zcela na vůli stran. Podle § 236 odst. 4 ZP je odměna za provedení pracovního úkolu splatná po dokončení a odevzdání práce. Účastníci však mohou mezi sebou dohodnout, že část odměny bude splatná už po dokončení určité části pracovního úkolu. Zaměstnavatel může odměnu po projednání se zaměstnancem přiměřeně snížit, pokud provedená práce neodpovídá podmínkám, které byly sjednány. Jednostranné snížení odměny ze strany zaměstnavatele je tedy vázáno na podmínku předchozího projednání snížení odměny. Zaměstnavatel má tedy možnost buď se zaměstnancem dohodnout na nápravě odvedené práce nebo vyplatit odměnu ve výši, jež odpovídá skutečnému výsledku práce.

Kromě zákonem stanovených náležitostí je možné v dohodě sjednat i náležitosti další, jako např. použití vlastních nástrojů nebo materiálu, náhradu cestovních výdajů, pomoc rodinných příslušníků. Absence těchto náležitostí by mohla znamenat daňovou neúčinnost těchto výdajů.

V dohodě se zpravidla sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden (stanovení data, do kterého má být úkol proveden). V písemné dohodě, nebo v písemném záznamu o ústně uzavřené dohodě má zaměstnavatel mimoto uvést předpokládaný rozsah práce, pokud nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.

6.2 Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce

Jak již bylo uvedeno, dohodu o provedení práce je možno uzavřít písemně nebo ústně. Uzavření dohody o provedení práce by měl zaměstnavatel i přes naznačené výhody taktéž zvážit i z aspektu toho, jakými způsoby je možno tuto dohodu rozvázat.¹⁰

Právní vztah založený dohodou o provedení práce je možné skončit pouze odstoupením nebo dohodou. Odstoupit může každá ze stran z důvodů uvedených v § 236 odst. 3 zákoníku práce a z důvodů, které si účastníci v dohodě smluvili. Zaměstnanec může ze zákona od dohody odstoupit, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky a kvůli tomu není schopen úkol provést. Zaměstnavatel je pak povinen nahradit zaměstnanci škodu tím vzniklou. Zaměstnavatel může odstoupit, pokud nebyl úkol proveden ve sjednané době.

Z výše uvedeného vyplývá, že zákoník práce neumožňuje použít v případě dohody výpověď, tento způsob zrušení nelze dokonce ani zahrnout do obsahu smlouvy. Výpověď je nepřijatelná i v situaci, kdy byla smlouva uzavřena v časovém předstihu a potřeba zaměstnavatele náhle opadla.

Pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce rovněž zaniká smrtí zaměstnance podle § 236 odst. 5 ZP. Pokud však zaměstnanec zemře před splněním pracovního úkolu, nezaniká tímto nárok na odměnu odpovídající vykonané práci, jestliže může zaměstnavatel výsledky práce použít. Nezaniká ani nárok na náhradu zaměstnancem účelně vynaložených nákladů. Tyto peněžité nároky se stávají předmětem dědictví a pozůstali na ně mohou uplatnit nárok.

Právní vztah založený dohodou o provedení práce končí také, jestliže zaměstnanec splnil úkol, který byl dohodou sjednán.

¹⁰ Hrouzková, V. : Smluvní v pracovněprávních vztazích, Práce a mzda, Praha smluvní ujednání v pracovněprávních vztazích, .Práce a mzda 13/98

7. Dohoda o pracovní činnosti

O tom, zda bude mezi účastníky uzavřena dohoda o pracovní činnosti nebo o provedení práce, rozhodují především jejich projevy vůle. Klíčovou úlohu při rozhodnutí, které z dohod o provedení práce mimo pracovní poměr bude v konkrétní situaci užito, hraje předpokládaná délka trvání pracovního úkolu. Pro odstranění pochybností stanoví zákoník práce, že dohodu o pracovní činnosti je možno uzavřít i tehdy, když předpokládaný rozsah práce nepřesahuje sto hodin.

7.1 Vymezení

Dohoda o pracovní činnosti je druhem základního pracovněprávního vztahu, na základě kterého zaměstnanec koná závislou činnost, druhově určenou, pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této práce je omezen. Předmětem dohody je tedy opakující se činnost určená druhově. Od dohody o provedení práce se liší jinak stanovenými limity svého rozsahu. Na rozdíl od dohody o provedení práce není u dohody o pracovní činnosti stanoven maximální rozsah práce, může být tudíž sjednána na více než sto hodin i na méně než sto hodin v kalendářním roce. Z toho vyplývá, že v případě, když rozsah práce zjevně nepřekročí sto hodin, bude v podstatě záležet na vůli stran, který typ dohody si zvolí. Omezení, které se vztahuje k rozsahu pracovní doby za určité období stanoví § 237 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Podle něj není možné na základě dohody o vykonání činnosti vykonávat práce, které svým rozsahem překračují v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Do této doby se nezapočítává doba pracovní pohotovosti, za níž zaměstnanci nenáleží odměna podle platových předpisů, a doba pracovní pohotovosti realizované v bydlišti zaměstnance.

Nový zákoník práce v ustanovení § 76 omezuje rozsah pracovní doby takto: na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu přesahujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tedy se v podstatě jedná o stejnou úpravu jako tomu bylo doposud.

Jednotlivé překročení denní pracovní doby, i kdyby bylo opakované, neodporuje zákonu, je-li zachován celkový rozsah poloviny týdenní pracovní doby po dobu trvání dohody o pracovní činnosti. Pokud je dohoda o pracovní činnosti sjednána na dobu delší než jeden rok, počítá se dodržování nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby za období dvanácti měsíců počítaných podle obecných pravidel pro počítání dob podle § 266 ZP.

Nově, ale s nikoli podstatnou změnou je stanoveno počítání průměrného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Z právní úpravy vyplývá možnost, aby práce realizovaná v jednotlivých týdnech přesáhla polovinu stanovené týdenní pracovní doby, ale průměrná délka pracovní doby za období, na které byla tato dohoda uzavřena, nesmí tuto hranici přesáhnout, nejdéle však dvanáct měsíců. Byla-li by dohoda o pracovní činnosti sjednána na dobu neurčitou, pak se průměr odpracovaných hodin počítá za dvanáct měsíců. Nejde o dohodu o pracovní činnosti, jde-li o zaměstnání trvalé s nepravidelnou pracovní dobou na plný pracovní úvazek. Sjednání mzdy netvoří nutnou podmínku platnosti pracovní smlouvy. V dohodě o pracovní činnosti musí být odměna sjednána.¹¹

Právní úpravu si však nelze vykládat tak, že v průběhu doby trvání dohody mohou existovat úseky, kdy bude zaměstnanec pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu a úseky, kdy nebude vykonávat žádnou práci s tím, že v průměru bude požadavek poloviny stanovené týdenní pracovní doby dodržen. Takový postup by bylo třeba považovat za obcházení zákona (§ 242 odst. 1 písm. a zákoníku práce), tedy za neplatný právní úkon. Kdyby tomu totiž tak být nemělo, byly by zbytečné výjimky stanovené v § 39 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

Podle judikatury současná právní úprava neklade zásadní důraz na rozlišení vlastního předmětu činnosti, to je zda jde o jednorázový individuálně určený úkol anebo o stejnou, neustále se opakující činnost. Jako hlavní rozlišovací kritérium stanoví kvantitativní ukazatel, tj. dobu na kterou jsou dohody sjednány.

V praxi může snadno nastat situace, kdy i na opakující se činnost nepřesahující sto hodin ročně bude sjednána dohoda o provedení práce, neboť to bude pro obě strany výhodnější, ať už pokud jde o náležitosti dohody o provedení práce, nebo o otázky daní a pojištění. Stejně tak by bylo teoreticky možno i naopak na konkrétně vymezený pracovní úkol uzavřít namísto dohody o provedení práce dohodu o pracovní činnosti, aniž by byla neplatná. V praxi však nebude tento postup příliš častý především z důvodů přísnější právní úpravy dohod o pracovní činnosti včetně povinností daňových a pojistných.

¹¹ R 27/1980

Dohody o pracovní činnosti lze uzavírat k provádění opětvující se pracovní činnosti, která je ve sjednaném rozsahu vykonávána :

- nepravidelně podle časových možností zaměstnance, nebo
- pravidelně, avšak za takových podmínek, že by z hlediska zájmů společnosti nebylo pro zaměstnavatele účelné ani hospodárné, aby výkon této činnosti soustavně řídila, sledovala její provádění a kontrolovala dodržování stanovené pracovní doby (§ 232 odst. 1 písm. b)

Na základě zákonného zmocnění (§ 237 odst.2 zákoníku práce) stanovila vláda v nařízení č.108/1994 Sb. případy, ve kterých lze určité druhy prací vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti až do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. V praxi jde o ty situace, kdy je na určitý čas nutné vykonávat ve větším rozsahu určité práce, které není možné zajistit v rámci pracovního poměru. Jedná se o tyto práce :

- práce k zabezpečení naléhavých zvýšených úkolů zaměstnavatele nepřesahující dobu tří měsíců v kalendářním roce, jestliže splnění těchto úkolů vyžaduje dočasné nárazové hromadné výpomoci zaměstnavatele
- výpomoc občanů zabezpečovanou obcemi k zvelebování obcí a zaměstnanec není v té době zaměstnán v jiných pracovněprávních nebo obdobných vztazích v celkovém rozsahu přesahujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby

Jde v obou případech o činnosti konané výjimečně a po velice krátkou dobu, kde s ohledem na jejich náplň má společnost zájem na tom, aby byly vytvořeny vhodné podmínky pro jejich výkon.

Dohoda o pracovní činnosti má řadu shodných znaků s pracovním poměrem a v mnohém se mu blíží. Podmínky pro její uzavření je proto třeba zkoumat pečlivě, především co se týče výjimečnosti úkolů, které mají být na jejím základě vykonávány, z hlediska doplňkového charakteru prací a činností a také se zřetelem k jejímu rozsahu a době trvání. Nepřípustné je, a za obcházení zákona je považováno účelové stanovení neúměrně dlouhé doby trvání dohody o pracovní činnosti, neodpovídající sjednanému druhu práce s cílem fiktivně stanovit konkrétní pracovní dobu tak, aby byl dodržen stanovený limit, aniž

by však práce byla skutečně vykonávána.¹² Jedná se o situace, kdy je prodloužena doba, na kterou je dohoda uzavřena, ačkoli v závěru této doby už fakticky k výkonu práce nedochází. Tyto situace by byly považovány podle § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce za obcházení zákona a právní vztah vzniklý na základě takovéto dohody by se patrně posoudil jako pracovní poměr na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.

7.2 Náležitosti

Po formální stránce vyžaduje uzavření dohody o pracovní činnosti písemnou formu a to pod sankcí neplatnosti (§ 238 odst. 1 zákoníku práce). Totéž platí i nadále v § 76 nového ZP, kde je stanoveno, že dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná.

Jde o jediný dvoustranný pracovněprávní úkon, na základě něhož dochází ke vzniku nebo zániku základního pracovněprávního vztahu, kde je jeho existence vázána na písemnou formu. Právní vztah vzniklý dohodou o pracovní činnosti se svým rozsahem a pracovní náplní velmi blíží pracovnímu poměru, přičemž ochrana zaměstnance je na nižší úrovni. Můžeme tak hovořit o snaze zvýšit zajištění nabytých práv jejich deklarováním v písemné formě¹³. Pokud by byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena ústně, posuzovalo by se zda nejde o pracovní poměr založený na kratší pracovní dobu založený ústní pracovní smlouvou.

Dohoda se vyhotovuje dvojmo a jedno vyhotovení je zaměstnavatel podle § 238 odst. 1 zákoníku práce povinen vydat zaměstnanci, i když o něj sám nepožádá. Nesplnění této povinnosti sice nemá za následek neplatnost dohody, avšak zaměstnavateli může být příslušným orgánem udělena pokuta za porušení pracovněprávních předpisů.¹⁴

Zákoník práce stanoví nezbytné obsahové náležitosti dohody o pracovní činnosti, které musí být vždy sjednány, takto:

- vymezení druhu sjednané práce
- výše odměny za vykonanou práci
- sjednaný rozsah pracovní doby

¹² Kocourek, J. : Zákoník práce s komentářem, 4. vydání, Praha: Eurounion, Praha 2001

¹³ Bělina, M. a kol. : Pracovní právo, 3. vydání., Praha: C. H. Beck/SEVT, 2001

¹⁴ Štangová, V., Zachariáš, J. : Nad pracovněprávními vztahy, první vydání, Praha: Orac, 1997

- dobu, na kterou se dohoda uzavírá

Pro úplnost lze uvést, že podle nové úpravy účinné od 1. ledna 2007 musí být v dohodě o pracovní činnosti uvedeny tyto náležitosti: sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Podstatnou náležitostí tedy není sjednání výše pracovní odměny.

Jakmile by některá z těchto uvedených náležitostí nebyla sjednána, dohoda bude neplatná. Pokud však zaměstnanec vykonával pro zaměstnavatele sjednanou práci a byl za ni odměňován, vznikl mezi nimi pracovněprávní vztah a bude třeba zjistit, zda byly splněny podmínky pro vznik pracovního poměru. Sjednaná práce musí mít charakter závislé práce druhově určené a opakující se.

Popis činností by měl být komplexní, měl by zahrnovat všechny zamýšlené činnosti. Na rozdíl od pracovního poměru nemůže zaměstnavatel v případě dohody o pracovní činnosti změnit sjednané podmínky jednostranným právním úkonem. Nelze zde aplikovat ustanovení § 37 ZP, které upravuje převedení na jinou práci. Není však vyloučeno, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel na změně dohodli.

Na rozdíl od pracovního poměru není upřednostňována dohoda o pracovní činnosti na dobu neurčitou před dohodou na dobu určitou. Naopak se předpokládá uzavírání dohod o pracovní činnosti především na dobu určitou, a proto je uvedení doby trvání této dohody v jejím písemném vyhotovení nezbytnou náležitostí. V dohodě může být mezi účastníky sjednán způsob jejího zrušení. Rovněž je možné sjednat podle § 245 odst. 1 zákoníku práce možnost odstoupení od dohody. Jestliže by bylo od dohody o pracovní činnosti odstoupeno, byla by zrušena od počátku, pokud by mezi jejími účastníky nebylo dohodnuto něco jiného. Sjednají-li si účastníci možnost okamžitého zrušení dohody, může se tak stát jen z důvodů, pro které lze zrušit okamžitě pracovní poměr, a to ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance (§ 53 a § 54 ZP).

Podstatnou náležitostí dohody o pracovní činnosti je dále sjednání odměny za práci. Na rozdíl od pracovního poměru je nutnost v dohodě uvést výši odměny nebo alespoň způsob jejího určení. nedostatečné určení výše sjednané odměny vede k neplatnosti dohody o pracovní činnosti. I když je dohoda neplatná, vzniká za předpokladu, že fyzická osoba pro zaměstnavatele pracovala a byla za vykonané práce odměňována. Mezi účastníky je vztah

pracovněprávní a nikoliv občanskoprávní. Je tu třeba posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru, jestliže byl sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.¹⁵

Výše odměny a podmínky, za kterých bude poskytnuta, by měly odpovídat druhu a způsobu vykonávané práce. Na právní vztahy založené dohodami o konání práce mimo pracovní poměr se nevztahuje zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku. Projevuje se zde princip smluvní volnosti a zaměstnavatel i zaměstnanec jsou vázáni pouze zásadou rovného zacházení se všemi zaměstnanci ve vztahu k odměňování, zásadou zákazu diskriminace (§ 1 odst. 3 a odst. § 4 zákoníku práce) a zásadou zákazu zneužívání výkonu práv a povinností v pracovněprávních vztazích na újmu jiného účastníka (§ 7 odst.2-6).

Výslovné ustanovení o zákazu diskriminace a nerovného zacházení se zaměstnanci zavedla do § 238 odst. 1 zákoníku práce o dohodě o pracovní činnosti novela č. 155/2000 Sb. Důvodová zpráva říká následující: Navrhuje se výslovně stanovit, že zákaz diskriminace se v souladu s požadavky směrnice EU uvedenými v bodu 1 bude vztahovat i na postup zaměstnavatele před uzavřením dohody o pracovní činnosti a odměňování prací konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁶

Pro případ, že je obsahem dohod poskytování náhrad výdajů, které se řídí např. zákonem č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, musí být jejich poskytování sjednáno vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci.

V § 1 odst.1 písm. c) zákona č. 119/1992 je uvedeno toto : tento zákon upravuje poskytování náhrad výdajů při pracovních cestách, při jiných změnách výkonu práce, při přijetí do zaměstnání a při přidělení výkonu práce v zahraničí, zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je-li tak dohodnuto.

Vedle obligatorních obsahových náležitostí je možné dále v dohodě o pracovní činnosti sjednat další náležitosti, na kterých mají účastníci zájem např. :

- místo výkonu práce
- dobu, kdy začne být pracovní činnost vykonávána
- případnou spolupráci rodinných příslušníků

¹⁵ R 19/1997

- splatnost odměny

Výše uvedené náležitosti dohody o pracovní činnosti nejsou v zákoně stanoveny jako nutná podmínka pro platný vznik dohody. Pokud by však nedošlo k dohodě účastníků o těchto dalších náležitostech, pak by dohoda o pracovní činnosti nebyla uzavřena, neboť by se účastníci neshodli na celém jejím obsahu.

7.3 Skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti

Možnosti stran ukončit pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti jsou stanoveny v ustanovení § 238 odst. 2. Dohoda jak již bylo výše konstatováno, může být uzavřena na dobu určitou i na dobu neurčitou. V případě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, končí dohoda uplynutím této doby. Před tímto dnem končí dohoda způsobem v ní sjednaným. Stejně, je-li dohoda sjednána na dobu neurčitou, je možné přímo v dohodě sjednat způsob jejího zrušení.

V podstatě stejně se dohoda o pracovní činnosti ruší od 1. ledna 2007, když § 76 nového ZP stanoví: Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena bez uvedení důvodu nebo důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku.

Okamžité zrušení dohody, lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr z těchto důvodů :

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na alespoň šest měsíců.
- zaměstnanec porušil pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnanec je oprávněn dohodu o pracovní činnosti okamžitě zrušit, jestliže :

- nemůže podle lékařského posudku dál vykonávat práci a zaměstnavatel jej do 15 dnů od předložení tohoto posudku nepřevvedl na jinou pro něj vhodnou práci.
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

Subjekty mají na výběr, zda ve smlouvě dohodnou jen některý z důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo je uvedou všechny. Stejně tak se mohou dohodnout na důvodech, které umožní okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti jen jedné straně. Není-li však možnost okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti výslovně zakotvena ve smlouvě, není možné tento vztah okamžitě zrušit.

Pokud není způsob zrušení dohody o pracovní činnosti v dohodě přímo sjednán je možné ji zrušit následujícími způsoby :

- dohodou k určitému dni
- jednostranným právním úkonem – výpovědí
- odstoupením

V případě, kdy ke zrušení dohody dochází jednostrannou výpovědí některé ze smluvních stran, je dohoda zrušena uplynutím 15 dnů od doručení písemné výpovědi. Je vhodné, aby byla dodržena písemná forma výpovědi, i když judikatura zná i opačná stanoviska. Platnost výpovědi dohody nebrání, že nebyla dána písemně a že důvod výpovědi nebyl uveden (R40/1973).¹⁷ Dispozitivní ustanovení § 238 zákoníku práce umožňuje účastníkům dohody sjednat i delší, například i několikaměsíční výpovědní dobu, popřípadě též kratší než uvedených 15 dní, vždy však musí být výpovědní lhůta stanovena stejně pro obě strany. Výpovědí lze dohodu o pracovní činnosti zrušit z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu.

Ke skončení dohody může dojít i odstoupením od ní (§ 245 zákoníku práce). Od smlouvy může účastník odstoupit, jen je-li tak stanoveno v zákoníku práce nebo účastníky dohodnuto. Jinak může od smlouvy odstoupit účastník, který jednal v omylu, který musel být druhému účastníkovi znám, jestliže se omyl týká takové skutečnosti, že by bez něho k uzavření

¹⁷ Jakubka, J. : Zákoník práce 1998, Praha: Praktik, 1998

smlouvy nedošlo. Odstoupením se smlouva od počátku, tj. ex tunc ruší, jestliže si účastníci nesjednali něco jiného.

Smrt zaměstnance i když v zákoně výslovně uvedena není má samozřejmě za následek zrušení vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti. Totéž se týká zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Pro nároky zaměstnavatele a pozůstalých platí obecná úprava v § 260 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

8. Náhrada škody

8.1 Odpovědnost zaměstnance za škodu

Podle ustanovení § 234 zákoníku práce odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním, stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru. Jde o stejnou obecnou odpovědnost, kterou ukládá ustanovení § 172 a násl. ZP zaměstnanci zaměstnaného v pracovním poměru. Na tom nic nemění ta skutečnost, že uvedené ustanovení § 234 ZP hovoří o zaviněném porušení povinností při výkonu práce, zatímco zaměstnanec v pracovním poměru odpovídá za zavinění porušením povinností při plnění pracovních úkolů. Obsahově se totiž jedná o totožné pojmy. Proto také při aplikaci pojmu v souvislosti s výkonem práce právní teorie i praxe používá ustanovení § 41 nařízení vlády ČSSR 54/1975 Sb.

Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost se rozdělí poměrně podle míry zavinění. Přitom je třeba vycházet z modifikovaného vymezení vzájemných práv a povinností obou stran dohody daného § 233 zákoníku práce, podle nějž je rozsah povinností zaměstnavatele podstatně užší než u pracovního poměru.

Během účinnosti zákoníku práce byly odstraněny pochybnosti, které byly původně vyslovovány o tom, zda se zaměstnancem činným na základě dohody o konání práce mimo pracovní poměr lze uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, materiálu nebo jiné hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Takovou dohodu je možné uzavřít se zaměstnancem starším 18 let podle ustanovení § 11 odst. 3 zákoníku práce, a to buď současně s dohodou o práci konanou mimo pracovní poměr nebo v průběhu trvání tohoto pracovníprávního vztahu.

U obou typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se v praxi aplikuje odpovědnost pracovníka za ztrátu nástrojů, ochranných pomůcek a jiných obdobných

předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Často se však střetáváme s pochybeními v tom, že o předání výše uvedených předmětů není vystavováno příslušné písemné potvrzení.

Na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru odpovídají zaměstnanci dle § 234 odst. 1 ZP, kteří uzavřeli dohodu o práci mimo pracovní poměr, nejen za škodu, kterou způsobili sami, ale i za škodu, kterou způsobili jejich rodinní příslušníci uvedení v dohodě, kteří jim při práci pomáhali, a jsou-li tito rodinní příslušníci bez pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli. Pokud zaměstnavatel uzavřel s rodinnými příslušníky samostatnou dohodu o provedení práce na tutéž práci, jedná se v případě vzniku škody podle okolností případu o škodu zaviněnou několika zaměstnanci podle § 179 odst. 5 zákoníku práce, a každý z nich je povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění, nebo jde o samostatnou odpovědnost každého z nich.

Za podmínek ustanovení § 234 odst. 1 zákoníku práce odpovídá zaměstnanec za škodu způsobenou rodinným příslušníkem jen tehdy, jestliže ten škodu zavinil alespoň zčásti. Pokud se na škodě podílel i zaměstnavatel, je zaměstnanec povinen hradit jen poměrnou část škody podle míry zavinění rodinného příslušníka.

Způsobí-li škodu rodinný příslušník i zaměstnanec, nese zaměstnanec co do rozsahu odpovědnost jen do maximální výše stanovené zákoníkem práce pro jednotlivé zavinění. Nejde o škodu způsobenou dvěma zaměstnanci, od nichž by bylo možno požadovat náhradu škody podle míry jejich zavinění.

Pokud v dohodě není uvedena spolupráce rodinných příslušníků při plnění dohodnutého předmětu práce, ale ve skutečnosti zaměstnanci rodinný příslušník pomáhá a způsobí zaměstnavateli škodu odpovídá za její náhradu zaměstnanec jako by ji způsobil sám. Porušil totiž svou povinnost danou ustanovením § 233 odst. 1 ZP konat dohodnuté práce osobně nebo za pomoci rodinných příslušníků v dohodě uvedených.

Je-li zaměstnanec pro zaměstnavatele činný na základě dohody o pracovní činnosti, platí o rozsahu náhrady škody plně ustanovení § 179 až § 185 zákoníku práce.

Pracovník tedy odpovídá za škodu v plném rozsahu, kterou zavinil on sám nebo za podmínek stanovených § 234 odst. 1 ZP jeho rodinný příslušník, zavinil-li ji úmyslně nebo v opilosti, kterou si přivodil vlastním zaviněním.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, se zprostí zcela nebo zčásti za podmínek stanovených v § 176 odst. 3 ZP, tedy jestli prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Za ztrátu svěřených předmětů se zaměstnanec zproští odpovědnosti, prokáže-li, že škodu nezavinil viz. § 178 odst. 2 ZP.

Jinak je povinen schodek nebo ztrátu svěřených předmětů nahradit v plné výši podle § 181 zákoníku práce.

8.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci, který je u něj činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr za škodu, kterou utrpěl při výkonu práce, stejně jako zaměstnanci na základě pracovního poměru. Skutečnost, že ustanovení § 234 odst. 2 ZP hovoří o škodě způsobené při výkonu práce a v ustanovení § 187 a § 190 ZP o škodě vzniklé při plnění pracovních úkolů, nemění nic na rovném postavení pracovníků činných na základě těchto vztahů. Používané termíny je nutno považovat za obsahově totožné. Zaměstnavatel má tedy vůči zaměstnanci činnému na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr obecnou odpovědnost danou § 187 a násl. ZP, odpovědnost za škodu na odložených věcech § 204 ZP a odpovědnost za škodu vzniklou při odvracení škody danou § 205 zákoníku práce.

Pokud jde o odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy eventuálně onemocnění nemocí z povolání, platí ustanovení § 190 až 203 zákoníku práce a příslušná znění prováděcích předpisů.

Za pracovní úraz popřípadě odškodnění nemocí z povolání odpovídá zaměstnavatel pouze zaměstnanci, který s ním dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr uzavřel. Tato odpovědnost se tedy nevztahuje na rodinné příslušníky, kteří mu při plnění dohody pomáhali. Těm za vzniklou škodu odpovídá zaměstnavatel podle obecné odpovědnosti za škodu upravené v občanském zákoníku. Podle občanského zákoníku odpovídá zaměstnavatel pouze za škodu, kterou způsobil porušením svých povinností. Odpovědnosti se zproští, prokáže-li, že škodě nemohl zabránit ani při vynaložení veškerého úsilí, které lze na něm požadovat. Odpovídá tedy za zavinění, nikoliv za objektivní výsledek, jako je tomu při odpovědnosti vyplývající se zákoníku práce.

Poškozenému zaměstnanci odpovídá za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a po jejím skončení v rozsahu skutečně prokázané škody. Takovému zaměstnanci náleží náhrada za ztrátu na výdělku jen po dobu, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době náleží náhrada za ztrátu na výdělku jen, lze-li podle okolností důvodně předpokládat, že by postižený byl i nadále zaměstnán. Zpravidla bude možné vycházet ze skutečnosti, že zaměstnanec obdobnou činnost vykonával na základě uzavřené

dohody opakovaně v předchozích obdobích, a nic nenasvědčuje tomu, že by byl dohodu znovu neuzavřel.

Obdobnou situací se zabýval bývalý Nejvyšší soud ČSSR v rozsudku ze dne 31. května 1968 č. 6 Cz 24/1968 a dospěl k závěru, že ustanovení prováděcí normy k zákoníku práce nutno aplikovat tak, že pod pojmem trvalého zaměstnání nemá na mysli jen případy, kdy by byl zaměstnanec dále zaměstnán v trvalém poměru sjednaném na dobu neurčitou, to je po celý kalendářní rok, ale i případy, kdy je možno důvodně předpokládat, že pracovník by byl zaměstnán opětovně v příštích letech, i když jen v pracovním poměru na dobu neurčitou, popřípadě že by v dalších letech konal práce na základě dohody o pracovní činnosti. Je proto třeba jako zaměstnance, který by byl i nadále trvale zaměstnán, považovat i zaměstnance, který sice nepracuje v určitém pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli po celý kalendářní rok, ale pravidelně po několik let před pracovním úrazem vykonával již pro zaměstnavatele práce na základě dohody o pracovní činnosti, sjednávané na dobu určitou, takže lze předpokládat, že by tak činil i nadále.

Pokud se zaměstnanec vyjádřil opakovaně tak: "že již to letos dělá naposled a že ho už nikdo nepřemluví, aby dohodu znovu uzavřel", je nutné vycházet z tohoto základu. Ze skutkových zjištění lze vycházet i tehdy, jestliže zaměstnanec dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou uzavřel sice poprvé, ale při jejím sjednávání hovořil o tom, že by chtěl takovou smlouvu uzavírat každoročně.

Zvláštní situace nastává, dojde-li k pracovnímu úrazu nebo ke zjištění nemoci z povolání u zaměstnance, který má při trvání pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele uzavřenou dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem.

V tomto případě se postupuje takto:

- a) Náhrady, na něž má zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání nárok, poskytuje organizace, u níž došlo k pracovnímu úrazu, popřípadě u níž zaměstnanec naposledy pracoval před zjištěním nemoci z povolání za podmínek, z kterých nemoc, jíž byl postižen, vzniká.
- b) Při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku dosahovaném ve všech těchto pracovněprávních vztazích, a to po dobu po kterou by mohly trvat; došlo-li k poškození na zdraví v hlavním zaměstnání, poskytne zaměstnavatel náhradu za ztrátu na výdělku, dosahovaném v dohodě o pracovní činnosti, jen jestliže dal k této činnosti souhlas a nepožadoval její skončení.

Zákoník práce ani jiný předpis výslovně neřeší délku ani výši poskytované náhrady za ztrátu na výdělků u dohod o provedení práce. Je však třeba dovodit, že pokud pracovní úraz zabránil zaměstnanci v provedení nebo dokončení práce, náleží zaměstnanci náhrada ve výši odměny sjednané za provedení práce po odpočtu toho, co bylo již zaměstnanci zapláceno za provedenou práci, popřípadě poskytnuto ve formě zálohy.

Výši náhrady škody, kterou utrpěl zaměstnanec při pracovním úrazu či nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen nahradit v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá a poskytnout náhradu na:

- a) ztrátu na výdělků
- b) bolest a ztížené společenské uplatnění
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- d) věcnou škodu

Podle ustanovení § 205b ZP je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody.

Zaměstnanec je zaměstnavateli povinen nahradit skutečnou škodu a to i v penězích, jestliže škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Na rozdíl od zaměstnavatele je výše náhrady škody limitována částkou rovnající se 4,5 násobku jeho průměrné měsíční mzdy. Takové omezení však platí jen tehdy jestliže zaměstnanec nezpůsobil škodu v opilosti, kterou si sám přivodil, nebo po zneužití jiných návykových látek.

9. Důvody neplatnosti a problémy při aplikaci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Neplatnost obou dohod o konání práce mimo pracovní poměr je dána:

- a) pokud budou sjednány na činnosti, při kterých by mohlo dojít k ohrožení zdravého vývoje nebo výchovy k povolání u mladistvých
- b) pokud by žena nebo mladistvý měli konat práce, které jsou jim zakázány
- c) pokud by práci mohli vykonávat zaměstnanci zaměstnavatele mající k tomu schopnosti i časové rezervy v pracovní době
- d) jsou-li uzavřeny na činnosti, které jsou předmětem ochrany podle autorského zákona nebo jsou shodné s předmětem činnosti v hlavním pracovním poměru

Dohoda o provedení práce bude dále neplatná v těchto případech :

- bude-li překročena maximální hranice rozsahu pracovní činnosti u téhož zaměstnavatele tj. sto hodin za kalendářní rok
- nebude-li obsahovat některou z podstatných náležitostí dohody, požadovaných zákoníkem práce

Pokud by dohoda byla sjednána na dobu převyšující sto hodin u téhož zaměstnavatele v kalendářním roce, došlo by tím k porušení kogentního ustanovení zákoníku práce a dohoda by tak byla od počátku neplatná. Nabízí se otázka, o jaký právní vztah půjde. Zřejmě by se jednalo o faktický pracovní poměr, neboť pracovní činnost bude opěťovaná a tedy podobná pracovnímu poměru.

Jiná sporná situace nastane, pokud zaměstnavatel uzavře s jedním zaměstnancem více dohod a jejich souhrnný rozsah překročí zákonem stanovený limit sto hodin za kalendářní rok. Panuje obecné přesvědčení, že neplatná bude pouze poslední dohoda, kterou bude limit překročen a ostatní dohody budou platné.

Další sporná situace nastane, pokud zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou dohodu na předpokládaný rozsah práce nižší než sto hodin, avšak v průběhu vykonávání práce se ukáže, že rozsah prací stanovený limit přesáhne.¹⁸ V tomto případě se objevují dva druhy názorů :

- 1) Názor zastávaný Irenou Píchovou, že účastníci budou nuceni uzavřít na zbytek prací, jež převyšují sto hodin, dohodu o pracovní činnosti, popřípadě uzavřou na zbytek prací vedlejší pracovní poměr.
- 2) Vedle toho se objevil názor, že časové omezení se týká pouze předpokládaného časového rozsahu prací, které jsou ke splnění úkolu nutné, a že překročení této hranice, pokud bylo vynuceno skutečnou vyšší časovou potřebou ke splnění úkolu, nemá vliv na platnost dohody a není ani v rozporu s ustanovením zákoníku práce.¹⁹

Neplatnost dohody o pracovní činnosti nastane v případě, že :

- bude překročen nejvýše přípustný limit pracovní doby
- nebude obsahovat některou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy
- nebude mít písemnou formu

Tyto nedostatky se vyskytují poměrně často a mají za následek neplatnost příslušné dohody jako celku. V ustanovení § 243 odst. 4 zákoníku práce je uvedeno, že neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám. V uvedených případech bude zřejmě neplatnost způsobena zaměstnavatelem, proto nebude zaměstnancům na újmu. To znamená, že zaměstnanci nemohou přijít i při neplatných dohodách o svoje nároky z nich vyplývající.

Naproti tomu zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 139 odst. 2 písm. a) bod 4. a v § 140 odst. 2 písm. a) stanoví, že zaměstnavatel, fyzická i právnická osoba se dopustí přestupku, nesplní-li povinnosti vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

¹⁸ Píchová, I. : Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, MU, Brno 1996

¹⁹ Kocourek, J : Zákoník práce s komentářem, 4. doplněné vydání, Eurounion, Praha, 2001

V ostatních případech se bude jednat o částečnou neplatnost určitých ustanovení dohod. Tak tomu bude například, když bude se zaměstnancem sjednána delší dovolená než umožňuje zákoník práce.

10. Smlouva o dílo

Zvláštním, ale hojně se vyskytujícím nedostatkem je obcházení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i ustanovení o pracovním poměru smlouvami podle občanského zákoníku nebo obchodního zákoníku. Nejčastěji jsou obcházeny pracovněprávní vztahy smlouvami o dílo, popřípadě smlouvami mandátními či příkazními.

Rozdíl mezi dohodami o práci konané mimo pracovní poměr a smlouvou o dílo vidíme v ustanoveních zákoníku práce, resp. občanském nebo obchodním zákoníku, která tyto smlouvy upravují. Dohody o konání práce mimo pracovní poměr jsou upraveny v § 232-239b ZP. Smlouvě o dílo jsou věnována ustanovení § 631-656 občanského zákoníku a § 536-565 obchodního zákoníku. Obecně lze charakterizovat všechny tři smlouvy tak, že každá z nich zakládá závazkový právní vztah, v němž se jedna strana zavazuje odevzdat dílo a druhá strana se zavazuje jí za to zaplatit odměnu.

Klíčovým pojmem je dílo, jehož definici nalezneme v § 536 obchodního zákoníku. Dílem se rozumí zhotovení určité věci, pokud nespadá pod kupní smlouvu, montáž určité věci nebo hmotně zachycený výsledek jiné činnosti. Na základě tohoto vymezení lze konstatovat, že dohody plní funkci smluv o dílo pro oblast pracovněprávních vztahů. Rozdíl spočívá v tom, že smlouva o dílo podle občanského zákoníku zakládá občanskoprávní vztah, zatímco dohody podle zákoníku práce zakládají pracovněprávní vztah. Z této skutečnosti pak vyplývá rozdílnost v subjektech.

Zatímco podle občanského zákoníku je subjektem smlouvy o dílo fyzická či právnická osoba bez bližšího určení, podle obchodního zákona je to vždy podnikatel. Podle zákoníku práce je na straně objednavatele zaměstnavatel, na straně dodavatele je vždy fyzická osoba-zaměstnanec.

Další odlišnost spočívá v předmětu obou smluv. V případě dohod to může být jakákoliv práce, avšak u smlouvy o dílo podle obchodního zákoníku je předmět smlouvy užší, protože je zaměřen pouze na podnikatelskou činnost.

Rozsah prací vykonávaných na základě dohod je kvalitativně limitován na nejvýše sto hodin ročně u jednoho zaměstnavatele respektive na polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Podobné omezení u smluv o dílo nenalezneme.

Rovněž se neshodují práva a povinnosti tvořící obsah právního vztahu, který je založen uvedenými smlouvami.

Shody nevykazují ani ustanovení odpovědnosti za vady podle obchodního a občanského zákoníku ve srovnání s odpovědností upravenou v zákoníku práce.

Specifikem, výrazně odlišujícím dohody od smluv o dílo jsou četné podmínky platné pro využití dohod, které jsou přímo upraveny v zákoníku práce.

Rozšířenou praxí, kdy jsou pracovněprávní vztahy obcházeny smlouvou o dílo, je možno považovat za nesprávnou a protiprávní. Porušuje se jí ustanovení § 10 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Z něj vyplývá, že právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu.

Zaměstnavatel, který postupuje v rozporu s tímto ustanovením, se vystavuje nebezpečí uložení pokuty úřadem práce za porušení povinnosti vyplývajících z pracovněprávního předpisu. Právnická nebo fyzická osoba je povinna, podle ustanovení § 13 zákona o zaměstnanosti, zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zabezpečuje sama nebo s pomocí manžela a dětí nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů, dále o plnění běžných úkolů, které zajišťují dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce nebo svěří jinému zaměstnavateli.

Běžnými úkoly vyplývajících z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod jejich vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Z pracovněprávního vztahu založeného dohodou o konání práce mimo pracovní poměr navíc vyplývá mnohem větší ochrana zaměstnance než je tomu u zhotovitele díla podle občanského nebo obchodního zákoníku. Jde především o nárok na náhradu škody při pracovním úrazu či nemoci z povolání.

Zásadní rozdíly mezi smlouvou o dílo a pracemi konanými mimo pracovní poměr lze shrnout takto:

- a) předmětem prací konaných mimo pracovní poměr není výsledek pracovní činnosti jako je tomu u smlouvy o dílo, nýbrž výkon práce. Výsledek práce však může mít vliv na výši odměny.

- b) zaměstnanci neprovádějí práci na své nebezpečí, hospodářská rizika nese zaměstnavatel.
- c) zaměstnanec má právo, aby mu byly zaměstnavatelem vytvořeny přiměřené podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce. Zejména má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout potřebný materiál, nářadí a osobní ochranné pomůcky.
- d) zaměstnavatel je oprávněn v rámci pracovní náplně dávat zaměstnanci pokyny, jak má být práce vykonávána a přiměřeně kontrolovat řádný výkon práce.

11. Procesní otázky

Spory vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se projednávají stejně jako spory z pracovního poměru.

Tyto spory se dříve projednávaly v rozhodčím řízení rozhodčími komisemi základních organizací ROH a soudy. Předpisy pro ustanovování komisí a řízení před nimi stanovila vyhláška Ústřední rady odborů o projednávání a rozhodování sporů rozhodčími komisemi č. 42/1975 Sb., která byla, a s ní také komise, zrušena.

V současné době lze spory řešit soudní nebo mimosoudní cestou. Ustanovení zákoníku práce neupravují způsob, jak má zaměstnanec uplatňovat své pracovněprávní nároky vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči svému zaměstnanci. Za optimální jednání se považuje snaha obou zúčastněných stran o společnou dohodu o uspokojení uplatňovaného nároku. Teprve v případě bezvýslednosti tohoto jednání by měl být nárok uplatněn v občanském soudním řízení. Skutečnost, že jeden z účastníků pracovněprávního vztahu uplatní svůj návrh u soudu, aniž se pokusil o jednání s druhou stranou, může vést k tomu, že soud nepřizná náhradu nákladů řízení, pokud by se ukázalo, že soudní řízení bylo zbytečné a mohlo dojít mezi účastníky ke dohodě.

Jestliže nedojde k uspokojení nároku z pracovněprávního vztahu mimosoudní cestou, nezbývá zaměstnanci respektive zaměstnavateli domáhat se svého nároku podáním návrhu na zahájení soudního řízení. Tyto spory jsou rozhodovány obecnými soudy v rámci občanského soudního řízení.

Pravomoc rozhodovat spory vyplývající z dohod o konání práce mimo pracovní poměr vyplývá z ustanovení § 7 odst. 1 občanského soudního řádu. Ten stanoví, že

v občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy spory vyplývající z občanskoprávních, pracovních, rodinných a z obchodních vztahů.

V České republice tedy neexistuje speciální pracovněprávní soudnictví. Objevují se však názory, že by bylo vhodné po vzoru dalších zemí zavést i u nás zvláštní pracovněprávní soudy nebo alespoň specializované senáty. Výhodou tohoto opatření by mělo být zrychlení projednávání pracovněprávních sporů, učinění je přístupnějšími pro zaměstnance a zvýšení kvality rozhodování, neboť by spory byly řešeny subjekty zabývajícími se pracovněprávní problematikou.

Návrh na zahájení občanského soudního řízení musí mít všechny náležitosti vyplývající z ustanovení § 42 odst. 4 a § 79 odst. 1 OSŘ. Tzn. že z podání musí být patrné, kterému soudu je určeno, kdo je činí, které věci se týká a co se sleduje, musí být podepsáno a datováno. Dále musí návrh obsahovat jméno, příjmení účastníků a jejich bydliště, vylíčení rozhodujících skutečností, označení důkazů. Z návrhu musí být patrné, čeho se navrhovatel domáhá.

V ustanovení § 80 OSŘ jsou žaloby rozděleny podle jejich povahy na několik druhů. Výpočet návrhů však není vyčerpávající. Do první skupiny se řadí návrhy, které uplatňují rozhodnutí o osobním stavu. Do druhé skupiny patří návrhy, v nichž navrhovatel uplatňuje, aby soud uložil odpůrci splnění určité povinnosti. Ve třetí se nacházejí návrhy na určení existence či neexistence právního vztahu.

Otázku věcné příslušnosti upravuje občanský soudní řád v ustanovení § 9. Ten vymezuje rozsah působnosti mezi okresními, krajskými, vrchními a Nejvyšším soudem ČR. Pracovněprávní věci je zpravidla příslušný projednat a rozhodnout v prvním stupni okresní soud. Příslušnost krajského soudu je dána ve sporech o neplatnost skončení pracovního poměru, § 9 odst. 2 písm. g) OSŘ. Místní příslušnost je pak upravena v ustanoveních § 84 až 88 OSŘ a ta stanoví, že žaloba se obvykle podává k obecnému soudu žalovaného (odpůrce), tj. okresnímu soudu, v jehož obvodu se zdržuje. Je-li žalovaným právnická osoba, podává se žaloba u soudu, v jehož obvodě má sídlo.

OSŘ dále upravuje způsobilost účastníka, a to v ustanoveních § 19 až 20. Rozlišuje kdo je obecně způsobilý k tomu, aby měl způsobilost být účastníkem řízení a dále způsobilost, aby mohl samostatně v řízení jednat (procesní způsobilost).

Způsobilost být účastníkem řízení nabývá fyzická osoba narozením. To platí i v oblasti pracovněprávních vztahů, i když zákoník práce stanoví u zaměstnanců vznik způsobilosti mít v těchto vztazích práva a povinnosti a způsobilosti vlastními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti dnem, kdy fyzická osoba dosáhne věku 15 let (§ 11 odst. 1 ZP).

Způsobilost být účastníkem řízení však může být stanovena i dříve (např. u nároků pozůstalých dětí při smrti rodiče následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání).

Procesní způsobilost se váže na hmotné právo. Podle § 20 OSŘ může každý jako účastník před soudem samostatně jednat, v tom rozsahu v jakém má způsobilost vlastními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti. Pro oblast pracovního práva tak platí, že zaměstnanec, pokud nebyl zbaven či omezen způsobilosti k právním úkonům, nabývá procesní způsobilosti dosažením věku 15 let. Pro fyzické osoby, které ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole i před dosažením 15 let, avšak ne dříve než dosáhnou 14 let. Po nabytí procesní způsobilosti může fyzická osoba sama svým jednáním vyvolat vznik, změnu a zánik procesně právního vztahu.

V případě, že fyzická osoba je zaměstnavatel, vzniká její procesní způsobilost dosažením věku 18 let. Před dosažením 18 let nemá – na rozdíl od vztahů občanskoprávních – tuto způsobilost ani v případě, že uzavřela manželství.²⁰

Právnícká osoba má způsobilost být účastníkem řízení, jestliže má způsobilost mít práva a povinnosti. Tato způsobilost vzniká účinností zápisu do obchodního rejstříku nebo jiného zákonem stanoveného rejstříku, pokud nestanoví zvláštní zákon jinak.

Procesní způsobilost má zásadně každá právnícká osoba, jejíž vznik se kryje se vznikem její způsobilosti být účastníkem řízení. Právnícká osoba, která má pro svůj vznik stanovenou povinnost zápisu do zákonem určeného rejstříku nabývá procesní způsobilost ode dne účinnosti tohoto zápisu. Právnícká osoba, která se nezapisuje do žádného rejstříku, nabývá procesní způsobilost okamžikem jejího zřízení. Zrušením a zánikem právnícké osoby zaniká také její způsobilost být účastníkem řízení i její procesní způsobilost.

V souvislosti s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se nejčastěji objevují spory o výši odměny a o zaplacení odměny za práce a činnosti prováděné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

²⁰ Bureš, Drápal, Krčmář, Mazanec OSŘ- komentář 1. díl, 6. vydání, CH.Beck, 2003

12. Odvádění pojistného z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr došlo od 1.1.1994 ke sjednocení placení pojistného na sociální zabezpečení i na všeobecné zdravotní pojištění. Před tímto sjednocením se zdravotní pojištění platilo i z příjmů získaných na základě dohody o provedení práce. Dnes vztah založený dohodou o provedení práce nezakládá účast na nemocenském pojištění ani povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanci činní na základě této dohody proto nejsou plátcí pojistného.

Byla-li dohoda o provedení práce sjednána na maximální rozsah sto hodin a dodatečně byl tento sjednaný rozsah fakticky překročen, je dohoda platná a pro účely nemocenského pojištění a placení pojistného na sociální zabezpečení to znamená, že nezakládá účast na nich.

Byla-li dohoda sjednána na vyšší rozsah než sto hodin, pak je tato dohoda neplatná a pro posouzení účasti na nemocenském pojištění a povinnosti platit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je možno v rámci řízení o pojistném poměru udělat si o tzv. předběžné otázce úsudek o druhu vztahu, na základě kterého je zaměstnanec fakticky činný. Může se jednat o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti.

V současné době se platí zdravotní pojištění jen z dohody o pracovní činnosti. Jde o stejnou situaci jako u pojistného na sociální zabezpečení, kde taktéž vznikají nároky na platbu pojistného jen u dohody o pracovní činnosti. Ty tedy vznikají jen z pracovního zapojení při němž je plátcem účastem nemocenského pojištění.

Jestliže zaměstnanec uzavřel hlavní pracovní poměr a dohodu o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele, posuzuje se pro odvod pojistného každý pracovněprávní vztah samostatně. Je-li zaměstnanec účastem nemocenského pojištění jak v hlavním pracovním poměru, tak i v dohodě o pracovní činnosti, platí pojistné z příjmů dosažených v každém pracovním vztahu zvlášť.

Rozhodující skutečností pro odvod pojistného je tedy uzavřený pracovní vztah (zda patří do okruhu vztahů vyjmenovaných v § 3 zákona č. 589/1992) a zda zakládá účast na nemocenském pojištění. Ostatní je nerozhodné. Nepřihlíží se tedy ani k tomu, zda a kolik zaměstnání ještě zároveň vykonává, zda je poživitelem důchodu, ženou pobírající rodičovský příspěvek apod.

Pojistné se obecně člení do čtyř skupin:

1. pojistné na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
2. veřejné zdravotní pojištění;
3. penzijní připojištění se státním příspěvkem;
4. individuální pojištění.

Pro oblast dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zvláště významné první dvě skupiny.

První skupina se dále dělí na:

1. pojistné na důchodové pojištění
2. nemocenské pojištění
3. příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Toto pojistné je příjmem státního rozpočtu, poplatníky jsou organizace, malé organizace, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a osoby dobrovolně se účastníci důchodového pojištění.

12.1 Veřejné zdravotní pojištění

Zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti jsou účastní veřejného zdravotního pojištění podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Pro účely zdravotního pojištění se osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti považují za zaměstnance, pokud jim z takové činnosti vzniká účast na nemocenském pojištění.²¹

Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na nemocenském pojištění, pokud měsíční příjem zaměstnance dosahuje alespoň 400 Kč a dohoda byla uzavřena na dobu delší než sedm dnů.

V měsících, kdy příjmy nedosáhnou stanoveného minima, není možno osobu činnou na základě dohody o pracovní činnosti považovat za zaměstnance ve smyslu zákona o veřejném zdravotním pojištění. V tomto se často zaměstnavatelé dopouštějí chyb. Ohlašují totiž uzavření dohody o pracovní činnosti jako vznik účasti na zdravotním pojištění a konec zaměstnání jako zánik účasti, místo aby hlásili vznik a zánik účasti na zdravotním pojištění. Správně je třeba oznámit nástup do zaměstnání k 1. dni měsíce, kdy vyměřovací základ dosáhne alespoň 400 Kč. Stejně tak konec zaměstnání se hlásí jako poslední den měsíce, ve kterém byl ještě zúčtován příjem zakládající účast na zdravotním pojištění.

Pojistné na veřejné zdravotní pojištění se odvádí na účet Všeobecné zdravotní pojišťovny nebo jiné zdravotní pojišťovny a poplatníky jsou zaměstnavatelé, pojištěnci a stát.

Vyměřovacím základem je úhrn příjmů zúčtovaných zaměstnanci zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění, s výjimkou těchto nezapočitatelných příjmů:

- náhrad výdajů, popř. jejich částí, které nepodléhají dani z příjmů fyzických osob
- náhrad škody
- odměn podle zákona o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovací návrzích
- hodnot poskytnutých peněžitých plnění, která nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob

Pojistné za zaměstnance se stanoví z vyměřovacího základu, který je stanoven ve výši minimální mzdy. Má-li pojištěnec více příjmů, je povinen platit pojistné z každého z nich.

²¹ Ve smyslu zákona č. 46/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

12. 2 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění zabezpečuje osoby pro případ některých sociálních událostí, jakými jsou např. pracovní neschopnost v důsledku úrazu, narození dítěte a péče o děti. Každé této sociální události odpovídá některý typ sociální dávky, poskytovaný na základě této události. Existují tedy čtyři typy těchto dávek:

1. nemocenské
2. podpora při ošetřování člena rodiny
3. peněžitá pomoc v mateřství
4. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Pojištěny jsou dvě skupiny osob, a to zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. Dle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců jsou pro účely nemocenského pojištění za zaměstnance považovány osoby činné na základě dohod o pracovní činnosti.

Účast zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti na nemocenském pojištění upravuje vyhláška č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech. Podle § 68 citovaného ustanovení zakládá dohoda o pracovní činnosti účast na nemocenském pojištění za podmínky, že dohoda o pracovní činnosti nemá charakter nahodilého jednorázového zaměstnání. To je takové, které se neopakuje nebo se opakuje jen zřídka a nepravidelně. Dále by nemělo být uzavřeno na dobu delší než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích a měsíční příjem by neměl dosahovat částky 400 Kč. Obě podmínky musí být splněny současně.²² Zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti je pojištěn i v těch měsících, ve kterých nedosáhl stanoveného započitatelného příjmu, protože nemohl vykonávat práci z tzv. kvalifikovaných důvodů. Podle ustanovení § 69 odst. 2 vyhlášky č. 165/1997 Sb. se za kvalifikované důvody považují tyto :

²² Cvrčková, A: Dohody o pracovní činnosti ve vztahu ke zdravotnímu pojištění. Práce a mzda 6/1998

- pracovní neschopnost uznaná podle zvláštního předpisu (§ 2 vyhlášky č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení) nebo karanténa, která byla zaměstnanci nařízena podle předpisů o opatřeních proti přenosným nemocem
- výkon veřejné funkce, občanské povinnosti nebo jiný úkon v obecném zájmu, pokud zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy
- výkon služby v ozbrojených silách
- doba, kdy zaměstnankyně byla na mateřské dovolené nebo další mateřské dovolené
- doba, po kterou zaměstnanec pobíral peněžitou pomoc nebo rodičovský příspěvek při péči o dítě do tří let věku

I v těchto případech je tedy zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti účasten nemocenského pojištění v kalendářním měsíci v němž nastal, popřípadě trvá kvalifikační důvod, i když nemá započitatelný příjem.

Utrpí-li zaměstnanec pracovní úraz je, v kalendářním měsíci v němž úraz utrpěl, účasten nemocenského pojištění bez ohledu na to, jakého započitatelného příjmu dosáhl. Podmínkou však zůstává, aby zaměstnání nemělo charakter nahodilého jednorázového zaměstnání. Podle ustanovení § 21 vyhlášky 143/1965 Sb. se pracovním úrazem rozumí takový úraz, který zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů v zaměstnání, jež zakládá účast na nemocenském pojištění, nebo v přímé souvislosti s plněním těchto úkolů.

Častým případem je uzavření dohody na dobu delší než jeden rok. V některých měsících pak nedosáhnou příjmy minima stanoveného pro vznik účasti na nemocenském pojištění, takže v těchto obdobích není možné považovat osobu činnou na základě dohody o pracovní činnosti za zaměstnance ve smyslu zákona o veřejném zdravotním pojištění. V takovém případě účast zanikne posledním dnem kalendářního měsíce, v němž tuto podmínku splnil a opět vznikne prvním dnem měsíce, ve kterém tuto podmínku splní.

Zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti nemají nárok na podporu při ošetřování člena rodiny a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Výše dávek je odvozena z výše příjmů. Nemocenské se stanoví příslušnou procentní částkou z tzv. denního vyměřovacího základu, což je vlastně denní průměr příjmů za rozhodné období.

Kdo je pojištěn pro účely nemocenského pojištění v pracovním poměru, nemůže již být pojištěn, i když je ještě dále pracovně činný podle dohody o pracovní činnosti pro organizaci, u níž je v pracovním poměru, anebo pro jinou organizaci. Proto se už za něj pro tuto činnost pojistné neodvádí.²³ Od 1. ledna 1993 již však není podmínkou účasti na nemocenském pojištění, že zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti nesmí být účasten nemocenského pojištění již z jiného důvodu nebo, že nemá jít o poživitele starobního nebo invalidního důchodu.

12.3 Důchodové pojištění

Dohoda o pracovní činnosti zakládá také účast na důchodovém pojištění a osoby činné na základě této dohody jsou povinně důchodově pojištěny.²⁴

Okruh důchodově pojištěných osob je vymezen § 5 a § 6 zákona o důchodovém pojištění širěji než u nemocenského pojištění. Kromě osob povinně účastných důchodového pojištění se mohou na pojištění dobrovolně podílet i osoby starší 18 let, které podaly přihlášku k účasti na pojištění a tato účast se týká doby jejich vedení v evidenci úřadu práce jako uchazeče o zaměstnání, pokud jim nenáleží hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání; doby, kdy se připravují na budoucí povolání studiem na střední, vysoké či vyšší odborné škole;²⁵ doby jejich výdělečné činnosti v cizině po 31. prosinci 1995, jde-li o zaměstnance v pracovním poměru, členy družstva nebo společníky a jednatele společnosti s ručením omezeným a komanditisty komanditní společnosti.

Mezi povinně důchodově pojištěné osoby opět patří i osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti.²⁶

Funkce důchodového pojištění spočívá v zajištění osob pro případ dosažení určitého věku, invalidity nebo ztráty živitele. Těmto událostem opět odpovídají i typy dávek z důchodového pojištění :

²³R 5/1990

²⁴Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

²⁵Zde platí výjimka týkající se prvních šesti let tohoto studia po dosažení věku 18 let

²⁶§ 5 odst. 1 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

- starobní důchod
- částeční invalidní důchod
- plný invalidní důchod
- vdovský důchod
- vdovecký důchod
- sirotčí důchod

Výši důchodu určuje základní a procentní výměra. Základní výměra je určena pevnou částkou, procentní výměra je závislá na době pojištění, příjmech dosažených z výdělečné činnosti za rozhodné období, druhu důchodu a popř. i na dalších faktorech.

Dohody o provedení práce tedy jako doplňkové formy zaměstnání nepodléhají zdravotnímu ani sociálnímu pojištění.

13. Zdaňování příjmů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Do kategorie příjmů fyzických osob ze závislé činnosti patří vedle příjmů z pracovního poměru i odměny za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce i odměny za práci vykonanou na základě dohody o pracovní činnosti.²⁷

Obligatoří součástí dohod o práci konaných mimo pracovní poměr je ujednání o druhu, způsobu a výši odměn. Na základě ustanovení § 233 odst. 2 písm. d) a § 239b odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout za vykonanou práci sjednanou odměnu. Z těchto ustanovení vyplývá, že nelze sjednat dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce bez ujednání odměny za provedenou práci. Poskytnutí odměny je povinné, bez jejího sjednání je dohoda v rozporu s ustanoveními zákoníku práce. Za sjednanou odměnu nelze považovat odměnu v nulové výši.

S plněními poskytnutými na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je spojen vznik daňové povinnosti k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Dani z příjmů podléhá odměna za práci vykonanou podle dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ať je poskytnuta v peněžní či nepeněžní formě. Podle zákona č. 586/1992., o daních z příjmů, je fyzická osoba vykonávající práci na základě dohod o konání práce mimo pracovní poměr označena jako zaměstnanec, druhá smluvní strana jako zaměstnavatel.

²⁷ Janda, K.: Zdaňování příjmů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, Práce a mzda 7/1998

13.1 Formy odměny a ocenění nepeněžité odměny

Odměna může být poskytnuta ve dvou formách, a to buď jako odměna peněžítá, tj. odměna vyplacená v penězích, nebo nepeněžítá. Nepeněžítá odměna se může vyskytovat v těchto podobách:

- Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci zdarma výrobek nebo službu, které jsou předmětem činnosti zaměstnavatele. Ocení se cenou, která by byla dosažena při prodeji stejného nebo podobného výrobku nebo poskytnutí stejné nebo podobné služby v obvyklém obchodním styku v den jejich poskytnutí včetně daně z přidané hodnoty.
- Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci slevu na výrobek nebo službu, které jsou předmětem jeho činnosti. Tento požitok se ocení rozdílem mezi obvyklou cenou a cenou, za kterou výrobek či službu získal zaměstnanec.
- Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci zdarma věc, výrobek nebo službu, které sám koupil. Tento požitok se ocení kupní cenou, za níž byla koupě realizována včetně daně z přidané hodnoty.
- Zaměstnavatel prodá zaměstnanci se slevou věc, výrobek nebo službu, které sám nakoupil. Tento požitok zaměstnance se ocení rozdílem mezi kupní cenou včetně daně z přidané hodnoty a cenou, za níž byly věc, výrobek, nebo služba získány zaměstnancem.
- Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci motorové vozidlo k používání jak pro služební tak i pro soukromé účely. Tento požitok zaměstnance se oceňuje částkou 1% vstupní ceny vozidla včetně daně z přidané hodnoty za každý i jen započatý měsíc.

Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně z příjmu nejsou:

- a) Náhrady cestovních výdajů ve výši stanovené zákonem č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, včetně paušalizovaných cestovních náhrad podle ustanovení § 19 tohoto zákona. Podmínkou však je sjednání jejich poskytnutí v uzavřené dohodě o provedení práce nebo v uzavřené dohodě o pracovní činnosti (§ 1 odst.1 písm. c) zákona o cestovních náhradách). Jestliže však zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 9 zákona o cestovních náhradách poskytne zaměstnanci vyšší náhrady, než je stanoveno tímto zákonem nebo poskytne jiné náhrady tímto zákonem neupravené, pak jsou tyto cestovní náhrady plně předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a nejsou od ní osvobozené.
- b) Náhrady za opotřebení vlastního nářadí zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, na něž vznikl zaměstnanci nárok podle ustanovení § 131 zákoníku práce. Výše náhrady a podmínky jejího poskytnutí musí být obsaženy v kolektivní smlouvě nebo musí být stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele (§ 6 odst. 8 zákona č. 586/1992). Specifický postup se uplatňuje na nářadí, zařízení a předmětů, které splňují kritéria pro zařazení do kategorie hmotného majetku ve smyslu ustanovení § 26 zákona o daních z příjmů a při zahrnutí do obchodního majetku se odpisují. V tomto případě je částka převyšující výši odpisů tohoto majetku při rovnoměrném odpisování v dalších letech užívání předmětem daně z příjmů.
- c) Hodnota poskytnutých osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících, dezinfekčních prostředků poskytnutých v souladu s vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 204/1994 Sb. Osobní ochranné pracovní pomůcky musí být poskytnuty v naturální podobě, jejich poskytnutí nesmí být nahrazeno výplatou příslušné peněžní částky. Naproti tomu u mycích, čistících a dezinfekčních prostředků nepodléhá dani z příjmů ani paušální peněžní částka na jejich individuální pořízení zaměstnancem. Dani nepodléhají ani peněžní částky poskytnuté zaměstnanci na udržování osobních ochranných prostředků.
- d) Hodnota poskytnutých stejnokrojů a pracovního oblečení určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání. Poskytnutí stejnokroje a jednotného pracovního oblečení musí

být upraveno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Jednotné pracovní oblečení musí být trvale a viditelně označeno identifikačními znaky zaměstnavatele. Nesmí být zaměnitelné s běžným občanským nebo společenským oblečením a zaměstnavatel musí omezit oprávnění jeho užívání jen pro výkon zaměstnání.

- e) Peněžní příspěvek zaměstnavatele pro udržování osobních ochranných pracovních prostředků, stejnokrojů a pracovního oblečení. Příspěvek může být paušalizován. Výše příspěvku však musí být stanovena na základě kalkulace nákladů buď kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Při nesplnění těchto podmínek by se poskytnutý příspěvek stal předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti.

13.2 Základ daně

U pracovněprávního vztahu vzniklého na základě dohody o konání práce mimo pracovní poměr je pravděpodobné, že zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení o uplatnění nezdanitelných částek ze základu daně z příjmů.²⁸ Výjimku z tohoto pravidla tvoří nejčastěji dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírané studenty na jedné straně a pracovní agenturou na straně druhé.

Z odměn získaných na základě dohody o provedení práce se neodvádí ani pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, ani pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Základem daně z příjmů je tedy celá odměna.

U odměny za práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti je tomu jinak. Pokud rozsah práce zakládá účast na nemocenském pojištění, odvádí se z odměny sociální i zdravotní pojištění. Základem daně je tedy odměna snížená o sociální a zdravotní pojištění. Účast na nemocenském pojištění vzniká tehdy, když práce podle této dohody měla trvat déle než sedm dní po sobě jdoucích a započitatelný příjem měl dosáhnout nebo dosáhl alespoň 400 Kč.

²⁸ § 15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

13.3 Způsob zdanění

Způsob zdanění se liší podle výše odměny za kalendářní měsíc. Jestliže odměna nepřesahuje částku tří tisíc Kč v kalendářním měsíci, postupuje se podle ustanovení § 3 odst. 4 zákona o daních z příjmů. Tento příjem ze závislé činnosti se zdaňuje zvláštní sazbou daně 15% ze základu daně. Nejedná se o zálohu na daň, ale o definitivní vypořádání daně a takto zdaněný příjem se již neuvádí v daňovém přiznání. Tento postup se uplatní jak u odměn za práci konanou dle dohody o pracovní činnosti, tak i u odměn za práci konanou na základě dohody o provedení práce. U odměny, ze které se odvádí zdravotní a sociální pojištění, je rozhodnou hranicí pro uplatnění srážkové patnáctiprocentní daně brutto odměna. Základ daně pro srážkovou daň se zaokrouhluje na celé koruny dolů.

Srážkovou daň je povinen odvést zaměstnavatel podle § 38d odst. 3 zákona o daních z příjmů místně příslušnému finančnímu úřadu nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla daň zaměstnanci sražena. Daň sražená v průběhu kalendářního roku se započítává do vyúčtování srážkové daně, které se předkládá finančnímu úřadu za celý rok.

Jiná situace nastává pokud výše odměny činí více než tři tisíce Kč. Pak se postupuje podle ustanovení § 38 odst. 3 zákona o daních z příjmů. To znamená, že se z těchto příjmů sráží v průběhu roku záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a příjem zahrne zaměstnanec do svého přiznání k dani z příjmu za příslušný kalendářní rok. Tento postup se uplatňuje jak u odměn za práci vykonanou podle dohody o vykonání práce, tak i u odměn za práci provedenou podle dohody o pracovní činnosti.

Záloha na daň se počítá ze zdanitelné mzdy. Zdanitelnou mzdou se v tomto případě rozumí:

- u dohody o provedení práce odměna přiznaná za práci podle této dohody;
- u dohody o pracovní činnosti odměna přiznaná za práci podle této dohody snížená o sociální a zdravotní pojištění sražené zaměstnavatelem.

U zdanitelné mzdy až do výše 30000 Kč v kalendářním měsíci činí záloha na daň z příjmů 20% ze zdanitelné mzdy. U vyšší zdanitelné mzdy činí :

Výše zdanitelné mzdy za kalendářní měsíc v Kč	Výše zálohy na daň z příjmů
do 10100,-	12%
10100,- až 18200,-	1212,- Kč + 19% ze zdanitelné mzdy přesahující 10100,-
18200,- až 27600,-	2751,- +25% ze zdanitelné mzdy přesahující 18200,-
nad 27600,-	5101,- +32% ze zdanitelné mzdy přesahující 27600,-

Zdanitelná mzda pro výpočet zálohy do 100 Kč se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. Záloha samotná se pak zaokrouhlí na celé koruny dolů.

Sraženou zálohu na daň je zaměstnavatel povinen odvést na účet místně příslušného finančního úřadu ve lhůtě do pěti dnů po zúčtování mezd.

Dochází také k situaci, kdy zaměstnanec, jehož pracovněprávní vztah vznikl na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, využije svého práva dle ustanovení § 38k odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a podepíše u svého zaměstnavatele prohlášení o uplatnění nezdanitelných částek.

Postup při výpočtu výše daňové povinnosti je pak totožný s postupem uplatněným při výpočtu daně ze závislé činnosti v pracovním poměru. Bez ohledu na výši odměny se sráží v průběhu roku záloha na daň a ke konci zdaňovacího období se sražené zálohy vyúčtují.

Za zvláštní lze označit situaci, kdy zaměstnanec v pracovním poměru vykonává pro svého zaměstnavatele i práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odměna za tyto práce se pak přičítá ke mzdě z pracovního poměru a pro účel stanovení výše daňové povinnosti tvoří jeden celek, ze kterého se zjišťuje zdanitelná mzda a vypočítává záloha na daň z příjmů.²⁹

Odměny, které zaměstnavatel vyplatí zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, může zahrnout do nákladů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

²⁹ Dohoda o provedení práce s vlastním zaměstnavatelem, Odborný časopis pro daňové právo a praxi, Praha, 10/1996

Závěr

Vypracování této práce bylo vedeno snahou vytvořit systematický komplex informací týkající se institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a nejdůležitější problematiky s tím související. Tak aby práce jako celek posloužila k snadné orientaci v daném problému a obsahovala odpovědi na případné nejasnosti problému.

Práce obsahuje společná ustanovení o dohodách o práci konané mimo pracovní poměr zabývající se vymezením institutu jako takového, subjekty, obsahem a objektem těchto pracovněprávních vztahů. Dále zahrnuje také charakteristické rysy každé dohody, včetně srovnání s pracovním poměrem a smlouvou o dílo upravenou v občanském a obchodním zákoníku.

Několik kapitol je věnováno i problematice náhrady škody, odměňování práce konané na základě dohod, zdaňování příjmů z dohod a oblasti sociálního zabezpečení, která souvisí s dohodami.

Závěrem bych rád zmínil, že dohody hlavně díky značné smluvní volnosti při sjednávání pracovněprávního vztahu na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou institutem poměrně často využívaným a prakticky bez problémů působí v pracovněprávní oblasti dodnes.

Z tohoto důvodu se domnívám, že přes některé právní názory, které se vyslovují pro jejich nahrazení volnějším pracovněprávním poměrem, popř. pro jejich zrušení a regulaci těchto právních vztahů v rámci smlouvy o dílo v režimu občanského či obchodního práva, vyhovuje současná úprava nejen požadavkům moderního právního řádu, ale i podmínkám tržního hospodářství.

Obsah

	Úvod	1
1	Postavení a význam dohod v našem pracovním právu	2
2	Prvky právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr	7
2.1	Vznik smlouvy	7
2.2	Subjekty	8
2.3	Obsah	10
2.4	Objekt	12
3	Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru	13
4	Spory o nároky z dohod	14
5	Odměna za práci	14
6	Dohoda o provedení práce	16
6.1	Náležitosti	18
6.2	Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce	20
7	Dohoda o pracovní činnosti	21
7.1	Vymezení	21
7.2	Náležitosti	24
7.3	Skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti	27
8	Náhrada škody	29
8.1	Odpovědnost zaměstnance za škodu	29
8.2	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci	31
9	Důvody neplatnosti a problémy při aplikaci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	34
10	Smlouva o dílo	36
11	Procesní otázky	38
12	Odvádění pojistného z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	41

12.1	Veřejné zdravotní pojištění	42
12.2	Nemocenské pojištění	44
12.3	Důchodové pojištění	46
13	Zdaňování příjmů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	47
13.1	Formy odměny a ocenění nepeněžité odměny	48
13.2	Základ daně	50
13.3	Způsob zdanění	51
	Závěr	53

Použitá literatura

Bakeš, M. a kol.: Finanční právo, 4. vydání, Praha: C.H.Beck, 2006

Bělina, M a kol.: Pracovní právo, 2-3 vydání. Praha: C.H. Beck/SEVT, 2001

Bureš, Drápal, Krčmář, Mazanec: OSŘ-komentář 1. díl, 6. vydání, C.H. Beck, 2003

Dandová, E.: Zákoník práce po novele v otázkách a odpovědích, první vydání. Praha: ASPI Publishing, 2002

Dědič j., Součková, M.: Několik úvah nad právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr: Právník, Praha, roč. 129, č. 7

Dohoda o provedení práce s vlastním zaměstnavatelem: Odborný časopis pro daňové právo a praxi, Praha, roč. 4, č. 10/ 1996

Galvas, M a kol.: Pracovní právo, Masarykova univerzita, první vydání, 1997

Hochman, J.: Judikatura v pracovním právu

Hochman, J., Jouza L., Kottnauer, A.: Komentář k zákoníku práce, Praha: Linde, a.s., 2001

Hrabcová, D.: Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita, s. 122-124

Hrouzková, V.: Smluvní ujednání v pracovněprávních vztazích: Práce a mzda, Praha, č. 11, 13/1998

Hůrka, P.: Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr: Právo a zaměstnání, č.10/2004

Janda, K.: Zdaňování příjmů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr: Práce a mzda, Praha, č.8/ 1998

Jouza, L.: Zákoník práce a nařízení vlády s komentářem, díl II., čtvrté vydání, Praha: Polygon, 2001

Jouza, L.: Slovník pracovního práva, 2. vydání. Praha: Polygon, 2001

Kocourek, J., Trylč, L.: Mzda, plat a jiné odměňování za práci v České republice, Olomouc: Anag, 2001

Kalenská, M. a kol.: Československé pracovní právo, 2. vydání, Praha: C.H. Beck, 1994

Kocourek, J.: Zákoník práce s komentářem, 4. vydání, Praha: Eurounion, Praha, 2001

Kolektiv autorů: Pracovní právo v otázkách a odpovědích, Olomouc: Anag, 1999

Tröster, Petr a kol.: Zákoník práce 1999 a předpisy související v aktuálním znění s komentářem, třetí vydání, Praha: Codex, 1999

Píchová, I.: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, Brno: Masarykova univerzita, Brno, 1996

Štangová, V.: K právní úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, Právo a zaměstnání, 1997, č.3

Štangová, V., Zachariáš, J.: Nad pracovníprávními vztahy, první vydání, Praha: Orac, 1997