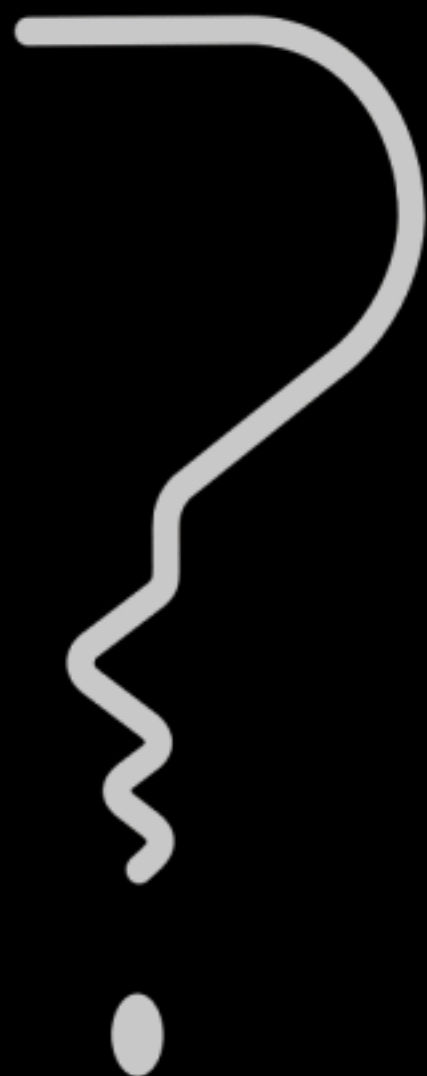




téma čísla

Letní brigády sezonní zaměstnání

OSVČ *a daň z příjmů*

ZDP • občané SR
zdravotní pojištění
DPH • zákoník práce

1 0 0 0

řešení

5-6 / 2024
XXIII. ročník

Vážení čtenáři!

O letošních prázdninách to bude vůbec poprvé, kdy se při studentských brigádách bude uplatňovat nová právní úprava dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. V kapitole **Letní brigády studentů a sezonní zaměstnání** Vám autor JUDr. Ladislav Jouza přináší její aplikaci v praxi.

Doplňující informace k tématu nabízí i měsíčníky PaM 8/24 – **Letní brigády studentů** a DaÚ 8/24 – **Studentské brigády a sezonní zaměstnávání**.

Neméně důležité informace pro podnikání naleznete i v našich dalších měsíčnících: Poradce 13/24 – **Zákon o dani z nemovitých věcí po novele s komentářem**; DaÚ 8/24 – **Platební služby a DPH**; PaM 8/24 – **Vyšší náhrada za nevyplacenou mzdu**; DÚVaP 5-6/24 – **Cestovní náhrady v podnikání...**

V nabídce jsou aktuální balíčky – **Podnikáme v kostce, DPH po novele, Daňové výdaje 2024, Cestovní náhrady nově, Balíček Mzdovým účetním, Zákon o daních z příjmů po novele**.

Nezapomeňte si objednat předplatné jubilejního **XXX. ročníku** měsíčníku **PORADCE 2025**. V připravovaném letním čísle 1/2025 přináší **Zákon o zaměstnanosti po novele s komentářem**. Do dalších čísel se můžete těšit na **Zákon o rezervách, Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, Insolvenční zákon, Zákon o daních z příjmů, Zákon o DPH, Zákoník práce po novelách s komentáři**.

Přejeme Vám obohacující čtení a již teď se těšíme na další setkání u knižních novinek vydavatelství.

Jarmila Blažčíková
odpovědná redaktorka

Novinky vydavatelství Poradce



Seznam otázek

téma čísla: Letní brigády studentů a sezonní zaměstnání

1.1	Pracovněprávní způsobilost k dohodě	5	1.15	Podmínky pro dovolenou v dohodě	12
1.2	Dohoda o provedení práce	6	1.16	Práce na dálku	12
1.3	Dohoda o rozvrhu pracovní doby	6	1.17	Povinnost k ohlášení dohody	13
1.4	Absence písemné formy	7	1.18	Délka dovolené	14
1.5	Dohoda o pracovní činnosti	7	1.19	Pracovní poměr na dobu určitou	14
1.6	Skončení dohody	8	1.20	Vstupní lékařská prohlídka	15
1.7	Dohoda o pracovní činnosti	8	1.21	Informace o obsahu dohody	15
1.8	Přestávky v práci v dohodách	9	1.22	Účast na zdravotním pojištění	16
1.9	Zápočet zvláštních přestávek	9	1.23	Zaměstnání malého rozsahu	17
1.10	Elektronické sjednání dohody	10	1.24	Dohoda o pracovní činnosti na záskok	17
1.11	Náhrada odměny za překážky v práci	10	1.25	Neplacené volno	17
1.12	Příplatky k odměně podle dohody	10	1.26	Práce u dvou zaměstnavatelů	18
1.13	Průměrný výdělek pro dohody	11	1.27	Stát je plátcem pojistného	18
1.14	Odměňování v dohodách	11	1.28	Příjem po skončení zaměstnání	19

téma čísla: OSVČ – daň z příjmů a pojištění

2.1	Zahájení podnikání	21	2.16	Nemovitost v obchodním majetku podnikatele	30
2.2	Garáž v obchodním majetku	21	2.17	Přerušení podnikání	30
2.3	Automobil v obchodním majetku	22	2.18	Ukončení podnikání	31
2.4	Rodinný domek získaný darem	22	2.19	Pokračování v podnikání	31
2.5	Přechod z vedení DE na uplatnění výdajů procentem z příjmů	23	2.20	Pohledávka a ukončení podnikání	32
2.6	Pronájem bytové jednotky	24	2.21	Nákladní automobil v obchodním majetku	32
2.7	Osobní automobil v obchodním majetku	24	2.22	Uplatnění výdajů procentem z příjmů	33
2.8	Uplatnění výdajů procentem z příjmů	25	2.23	Uplatňování skutečných výdajů	33
2.9	Objekty v obchodním majetku	26	2.24	Přechod na uplatňování výdajů procentem z příjmů	34
2.10	Vedení DE s prokazováním skutečných výdajů	26	2.25	Nemovitost v obchodním majetku	34
2.11	Příjmy ze živnostenského podnikání a z nájmu	27	2.26	Prodej majetku	35
2.12	Ukončení podnikání	27	2.27	Dobrovolně účetnictví	36
2.13	Neobnovení přerušeného podnikání	28	2.28	Bytová jednotka nezahrnutá do obchodního majetku	36
2.14	Přerušení podnikání	29	2.29	Odpisování automobilu	37
2.15	Darování majetku	29			

téma čísla: Občané SR a zdravotní pojištění v ČR

3.1	Nárok na zdravotní péči podle Nařízení	38	3.7	Podmínky platné u OSVČ	44
3.2	Zaměstnanci českého zaměstnavatele	40	3.8	Poživatel slovenského důchodu pracuje v ČR	45
3.3	Příslušnost k českému systému	41	3.9	Nároky z komerčního cestovního pojištění	45
3.4	Role instituce provádějící sociální zabezpečení ve státě trvalého pobytu	42	3.10	Vyslání OSVČ	46
3.5	Pendleři	43	3.11	Vyslání ve smyslu Nařízení	46
3.6	Příslušnost ke zdravotní pojišťovně	43	3.12	Vyslání a formulář A1	47
			3.13	Minimální vyměřovací základ zaměstnance	48

Daň v praxi

Zákon o dani z příjmů po novele

4.1	Daňové odpisy – ztráta	49	4.2	Příjmy ze živnostenského podnikání	49
			4.3	Odpisování majetku v obchodním majetku	50

4.4	Odpisování majetku v rámci společné činnosti . . .	50	4.39	Uplatnění paušálních výdajů	73
4.5	Nadlimitní vozidlo – rovnoměrné odpisy	51			
4.6	Nadlimitní vozidlo – zrychlené odpisy	51			
4.7	Výpočet zálohy na daň	52			
4.8	Podnikání manželů	52			
4.9	Daňové povinnosti zůstavitele	53			
4.10	Příjmy ze živnostenského podnikání a z nájmu nemovitosti	53			
4.11	Manažerské vozidlo	54			
4.12	Odpočet daňové ztráty	54			
4.13	Výdaje vynaložené v souvislosti s pracovní cestou	55			
4.14	Určení vstupní ceny nemovitosti pro odpisy	56			
4.15	Příjem z nájmu pozemku	57			
4.16	Prodej firmy a zdanění příjmů	58			
4.17	Uplatnění nároku na daňové zvýhodnění	59			
4.18	Osvojení bratra	59			
4.19	Vyživované dítě poplatníka	59			
4.20	Druh a družka	60			
4.21	Nedílné součásti stavebních děl	60			
4.22	Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	61			
4.23	Výše daňového zvýhodnění na děti	62			
4.24	Zdanění příjmu z prodeje dědictví	62			
4.25	Příjem z prodeje nemovitých věcí	63			
4.26	Daňové zvýhodnění na děti	64			
4.27	Nájem (pronájem) nemovitého majetku	65			
4.28	Zkrácený pracovní úvazek	67			
4.29	Starobní důchod a penze ze zahraničí	67			
4.30	Příjmy z podnikání a z nájmu	68			

Paušální daň

4.31	Zvolení pásem paušálního režimu	69	4.40	Plátce může DPH snížit vstupní cenu HM	74
4.32	Paušální režim	69	4.41	DPH u úplatných plnění pro „spojené osoby“	74
4.33	Přestup do paušálního režimu	70	4.42	Nepeněžitý vklad z hlediska DPH	75
4.34	Poplatník v paušálním režimu	70	4.43	Záloha na dodání zboží v tuzemsku	75
4.35	Pásmo paušálního režimu	71	4.44	OSVČ s paušálními výdaji a obchodní majetek	76
4.36	Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	71	4.45	Odpočet daně – nákup PHM	77
4.37	Podnikatel s příjmy z podnikání a s příjmy ze závislé činnosti	72	4.46	„Povinný“ finanční leasing	77
4.38	Příjmy zdaňované zaměstnavatelem	72	4.47	Nedoložená ztráty dlouhodobého majetku	78
			4.48	Auto z obchodního do soukromého majetku	79
			4.49	Vyrovnaní odpočtu daně	79
			4.50	Co je dodáním zboží a co není	80
			4.51	Vyrovnaní odpočtu daně u nedoloženého manka zásob	80
			4.52	Trvalé a dočasné použití obchodního majetku	81
			4.53	Vyšší cena obvyklá, než nižší sjednaná	82
			4.54	Soukromé využití obchodního majetku	82
			4.55	Smlouva o zřízení práva na 10 let	83
			4.56	Nehmotné právo stavby	84
			4.57	Hmotné právo stavby	84
			4.58	Smlouva o zřízení práva na 80 let	85
			4.59	Dodání hmotného práva stavby	85
			4.60	DPH ve vztahu k jiným státům	86
			4.61	Obrat pro registraci plátce	88
			4.62	Rozestavěná stavba pro sociální bydlení	89
			4.63	Prodej auta v dlouhodobém hmotném majetku	89
			4.64	Místo plnění v případě instalace	90
			4.65	Dodání zboží s montáží v tuzemsku a přízná- ní daně ze zálohy	90
			4.66	Dodání zboží s montáží v tuzemsku jsou-li sjednána dílčí plnění	91
			4.67	Dodání stroje s instalací v tuzemsku	91
			4.68	Dodání zboží s montáží v tuzemsku na záklá- d smlouvy o dílo	92
			4.69	Dodání zboží s montáží v tuzemsku osobou neusazenou v tuzemsku	92
			4.70	Dodání zboží s montáží plátcem s místem plnění mimo tuzemsko	93

Účetnictví

5.1	Účtování cenných papírů	94	5.9	Oprava dílny	99
5.2	Nebankovní peněžitá zápůjčka	95	5.10	Fyzická inventura	100
5.3	Kapitálové účty a dlouhodobé závazky	96	5.11	Inventarizační rozdíly	100
5.4	Zaúčtování koupě závodu	97	5.12	Ocenění koupené cizí měny skutečným kursem	101
5.5	Účetní chyby	97	5.13	Zaúčtování mzdy zaměstnanec	102
5.6	Úhrada nájemného formou opravy	98	5.14	Možnosti s měnou účetnictví	103
5.7	Cizoměnové údaje	98	5.15	Nájemné placené předem	103
5.8	Uplatnění předpokládané zbytkové hodnoty	99	5.16	Položky vyjádřené v měně účetnictví	104

Zaměstnávání

Zákoník práce

6.1	Informační povinnost	105
6.2	Práce na základě dohody	105
6.3	Práce ve svátek	106
6.4	Pracovním režimem s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou	106
6.5	Snížení pracovního úvazku a nadbytečnost zaměstnance	107
6.6	Může být kratší výpovědní doba?	108
6.7	Mimopracovní a pracovní úraz – souvislost	108
6.8	Výpověď dohodou	109
6.9	Narození dítěte a pracovní volno	109
6.10	Odstupné pro odvolaného zaměstnance	109
6.11	Vyšší rozsah pracovního volna	110
6.12	Školení jako přesčas	110
6.13	Kdy skončit pracovní poměr ze zdravotních důvodů?	111
6.14	Rodičovská dovolená muže	111
6.15	Náhrada za opotřebení nářadí a zařízení	112
6.16	Pečovatelská dovolená	112
6.17	Doprovod rodinného příslušníka	113
6.18	Zaškolení zaměstnance	113
6.19	Zvýhodnění zaměstnanců	114
6.20	Otcovská dovolená	114

Mzdy a odvody

6.21	Ukončení rodičovské dovolené a minimum u zaměstnankyně	115
6.22	Dohoda o pracovní činnosti a zaměstnání ve zdravotním pojištění	116
6.23	Neoznámení změny zdravotní pojišťovny	116
6.24	Vazba nebo výkon trestu odnětí svobody a oznamovací povinnost zaměstnavatele	117
6.25	Platba na účet jiné instituce	118
6.26	Zaměstnávání osob ze států Evropské unie	118
6.27	Doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu zaměstnance	119
6.28	Přečerpaná dovolená a zdravotní pojištění	120
6.29	Neplacené volno a péče o dítě	120
6.30	Dvě zaměstnání v jednom měsíci a minimální vyměřovací základ	121
6.31	Dohoda o pracovní činnosti a registrace na Úřadě práce	121
6.32	Nástup do pracovního poměru a přihlášení zaměstnance	122
6.33	Plátcí pojistného a vznik přeplatku	122
6.34	Promlčení nároku na vrácení přeplatku	123
6.35	Souběžné příjmy a minimální vyměřovací základ	123
6.36	Studium a výkon samostatné výdělečné činnosti	124

Veřejný sektor

Obce a města

7.1	Pracovněprávní kompetence starosty a tajemníka obecního úřadu vůči zaměstnancům obce	125
7.2	Volby do obecního zastupitelstva a předvolební kampaň	126

7.3	Souběh nároku na odbytné a na odchodné státního úředníka	126
-----	--	-----

Příspěvková organizace

7.4	Doplňková činnost organizace	127
7.5	Pronajímání tělocvičny	127



**1000
řešení**
5 – 6 / 2024
měsíčník
XXIII. ročník

Vydává
PORADCE s. r. o., IČO: 25836200
Hlavní třída 28/2020,
737 01 Český Tešín
tel.: 558 731 125–127
e-mail: poradce@i-poradce.cz
http: www.i-poradce.cz

Odpovědná redaktorka
Jarmila Blaščíková

Redaktorky
Andrea Súkeníková
Šárka Vachoušková

Tisk květen 2024

Zákaznické centrum
Objednávky předplatného
telefonicky: 732 479 069, 732 708 627
faxem: 558 731 128
e-mailem: abo@i-poradce.cz
e-shop: www.i-poradce.cz

Za správnost uváděných údajů
odpovídají autoři.

ISSN: 1212-4710
MK ČR E 8436

Letní brigády studentů a sezonní zaměstnání

Podnikatelské a výrobní možnosti často u zaměstnavatelů vytvářejí situace, že mají pro zaměstnance práci jen na kratší nebo určitou dobu. Obdobná potřeba vzniká i u sezonních nebo kampaňových prací a o prázdninách se do nich zapojují zejména studenti. Právní možnosti pro sjednávání pracovněprávních vztahů k výkonu těchto prací vytváří zákoník práce č. 262/2006 Sb. Nejen v personální praxi, ale i mezi zaměstnanci se v těchto případech hovoří

o tzv. brigádách nebo o termínovaném pracovním poměru. Zákoník práce tyto pojmy neuvádí, jedná se o dohody konané mimo pracovní poměr nebo o pracovní poměr na dobu určitou. O letošních prázdninách to bude vůbec poprvé, kdy se při studentských brigádách bude uplatňovat nová právní úprava dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (dále „DPP“ a „DPČ“).

JUDr. Ladislav Jouza

1.1 Pracovněprávní způsobilost k dohodě

Absolvent základní školy by chtěl o prázdninách vykonávat lehkou práci, roznášet propagační letáky.

Může si DPP nebo DPČ sjednat i student, který ještě nedovršíl 15 let?

Způsobilost fyzické osoby, a tedy žáků a studentů, mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a právním jednáním nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku (§ 35 zákon č. 89/2012 Sb. – nový občanský zákoník). Žák si může sjednat pracovní činnost (např. prázdninovou brigádu), po dovršení 15 let věku.

Příklad

Jestliže žák např. v květnu nebo červnu dovršíl 15 let, může uzavřít pracovněprávní vztah, ale den nástupu na brigádu může být po 1. červenci, neboť povinná školní docházka končí 30. června.

Pracovněprávní vztah však nelze uzavřít např. v červenci s žákem, který má sice ukončenou povinnou školní docházku, ale 15 let dosáhne až v měsíci srpnu příslušného kalendářního roku. Podmínkou je, že tyto práce svým charakterem ani rozsahem neohrožují zdraví a vývoj žáků a nebrání jim v přípravě na povolání.

1.2 Dohoda o provedení práce

Studenti se mohou zapojit do letní brigády podle ZP.

Jaká je nejčastější forma pracovních zapojení se studentů brigádníků?

Vzhledem k tomu, že letní prázdniny vysokoškoláků jsou většinou až tři měsíce, tak i letos bude obvyklou a častou formou pracovního zapojení brigádníků – studentů DPP. Její význam zdůraznila i novela zákoníku práce č. 281/2023 Sb., která do této právní úpravy přinesla řadu změn.

V obsahu dohody se musí konkrétně a přesně dohodnout především rozsah a rozvrh práce. Je nutné, aby z vymezeného druhu práce vyplývalo, že k jeho splnění má dojít mimo pracovní poměr.

Pracovní úkol sjednaný v DPP se nevymezuje druhově, ale individuálně, např. prodej novin, roznášení propagačních letáků, výkon kampaňové nebo sezónní práce např. při sklizni ovoce, zeleniny, jahod apod. **Zaměstnavatel ji může uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který**

se DPP uzavírá, není vyšší než 300 hodin v kalendářním roce, v případě brigád např. za období prázdnin. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro jiného (dalšího) zaměstnavatele v téže kalendářním roce na základě jiné DPP.

Není však vyloučena situace, kdy **předpokládaný rozsah práce v DPP byl sjednán na 300 hodin, ale tento počet hodin byl překročen z důvodu neočekávaného většího rozsahu prací.** Tato skutečnost by nezpůsobila neplatnost DPP, pokud by byl rozsah prací skutečně překročen z důvodů, které smluvní strany nemohly při uzavírání DPP předpokládat. Je proto rozumné, když smluvní strany při uzavírání DPP již počítají s určitou „rezervou“ s ohledem na maximální počet hodin.

Příklad

DPP je uzavřena na 3 měsíce po dobu prázdnin s tím, že zaměstnanec v ní bude vykonávat práce vždy 100 hodin v měsíci.

Celkový součet hodin za období tří měsíců nepřesáhne 300.

Příklad

Student má sjednanou dohodu u dvou zaměstnavatelů po 150 hodinách.

Tento rozsah je v souladu s novou úpravou v ZP.

1.3 Dohoda o rozvrhu pracovní doby

V DPP a DPC musí být podle novely ZP č. 281/2023 Sb. rozvrh pracovní doby.

Může se student se zaměstnavatelem dohodnout o tomto rozvrhu v DPP?

Zákoník práce v novém § 74 odst. 2 uvádí povinnost zaměstnavatele, i v dohodách musí předem písemně rozvrhnout pracovní dobu a seznámit s ním nebo s jeho změnami zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Může se však se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení.

Rozvrhne-li zaměstnavatel pracovní dobu tak, že některý den bude zaměstnanec pracovat více než 6 hodin, musí mu poskytnout na tuto pracovní směnu přestávku v práci. Přestávka se však nebude započítávat do pracovní doby.

1.4 Absence písemné formy

Zákoník práce ukládá povinnost, aby DPČ a DPP byly sjednány písemně.

Jak postupovat, jestliže dohoda byla sjednána „jen“ ústně?

DPČ a DPP musí být podle § 77 ZP uzavřeny písemně. ZP však neobsahuje dovětek, že jinak „jsou tyto dohody neplatné.“ Jejich platnost v případě absence písemné formy se posuzuje podle § 20 ZP. Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje ZP, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.

Příklad

DPP byla sjednána ústně a zaměstnanec podle jejího obsahu začal pracovat. Později se dozvěděl, že DPP měla být uzavřena písemně a dovolával se její neplatnosti.

Tento postup nemůže být pro zaměstnance úspěšný, neboť již bylo započato s plněním, zaměstnanec začal práci podle DPP vykonávat.

1.5 Dohoda o pracovní činnosti

Vedle dohody o provedení práce je častou brigádnickou formou dohoda o pracovní činnosti.

Za jakých podmínek lze na brigádu uzavírat DPČ?

Ke vzniku DPČ je třeba jasného, jednoznačného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Zákoník práce požaduje, aby DPČ byla **sjednávána písemně**. Podle DPČ může zaměstnanec vykonávat práci jen do poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Je-li tedy týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, může rozsah DPČ být do 20 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

►► **V obsahu DPP se musí konkrétně a přesně dohodnout rozsah a rozvrh práce.** ◄◄

Příklad

Student má sjednání DPČ na prázdninové období, na 10 týdnů.

Může tedy pracovat nepravidelně, podle rozvrhu pracovní doby. Například jeden týden odpracuje 30 hodin, druhý týden 10 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracovaná doba maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby, ve většině případů 20 hodin.

1.6 Skončení dohody

V DPČ nebyl uveden termín jejího ukončení.

Jak postupovat v předmětném případě?

I to se v praxi může přihodit, když některý z účastníků na tuto náležitost zapomene. Pokud nebyla doba trvání této dohody výslovně omezena na určitou dobu, popřípadě pokud omezení nevyplyvá přímo z povahy prací, jde o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou.

Nevyplyvá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit vzájemnou dohodou nebo jednostranně výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou.

1.7 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je velmi častou právní formou činnosti brigádníků.

Co by měla dohoda o pracovní činnosti obsahovat?

Ke vzniku DPČ je třeba jasného, jednoznačného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Proto zákoník práce požaduje, aby DPČ byla **sjednávána písemně**. Podle DPČ může zaměstnanec vykonávat práce jen do poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Je-li tedy týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, může rozsah DPČ být do 20 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Příklad

Student má sjednání DPČ na prázdninové období, na 10 týdnů.

Může tedy pracovat nepravidelně, podle rozvrhu pracovní doby. Například jeden týden odpracuje 30 hodin, druhý týden 10 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracovaná doba maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby, ve většině případů 20 hodin.

I když to ZP výslovně neuvádí, je podle povahy sjednané činnosti zpravidla třeba v DPČ uvést místo výkonu práce, které může být určeno podobným způsobem jako v pracovní smlouvě. Toto ujednání se nemůže měnit jednostranným opatřením, nýbrž vždy vzájemnou dohodou.

DPČ lze uzavírat na dobu určitou i neurčitou. Při dohodách na dobu určitou lze dobu jejich trvání vymezit obdobně jako v pracovních smlouvách. Pokud nebyla doba trvání této dohody výslovně omezena na určitou dobu, popřípadě pokud omezení nevyplyvá přímo z povahy prací, jde o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou.

1.8 Přestávky v práci v dohodách

Novela zákoníku práce č. 281/2023 Sb. provedla několik zásadních změn v právní úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Týkají se i přestávek v práci.

Kdy zaměstnavatel poskytne dohodářům přestávku v práci?

Zaměstnanci pracující podle DPČ nebo DPP, mají vedle povinností řadu nových výhod, zejména v oblasti pracovní doby ve vztahu k přestávkám v práci. **Správné uplatňování těchto nových ustanovení ZP má vliv i na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.**

U dohodářů poskytnutí přestávky záleží na rozvrhu pracovní doby. Podle nového

§ 74 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu a seznámit s ním nebo s jeho změnami zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Může se však se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení.

Rozvrhne-li zaměstnavatel pracovní dobu tak, že některý den bude zaměstnanec pracovat více než 6 hodin, musí mu poskytnout na tuto pracovní směnu přestávku v práci. Přestávka se však nebude započítávat do pracovní doby.

1.9 Zápočet zvláštních přestávek do pracovní doby

Zákoník práce v § 89 uvádí, že zaměstnanci mají právo na bezpečnostní přestávky v práci podle zvláštních právních předpisů. Započítávají se do pracovní doby.

Týkají se i brigádníků?

Mezi tyto právní předpisy patří nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o ochraně zdraví při práci (dále „NV“). Nejedná se o „klasické“ přestávky, ale o situace, kdy při splnění podmínek je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na práci jiného druhu, v případě neexistence takové možnosti, musí poskytnout přestávku v naturální podobě.

NV bylo vydáno k provedení některých ustanovení zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích. **Toto NV se v celém rozsahu vztahuje i na zaměstnance, kteří pracují podle dohod o práci.**

Příklad

Student – brigádník, pracuje dva dny v týdnu po 8 hodinách u počítače.

Zaměstnavatel mu musí poskytnout přestávky v práci nebo zorganizovat změnu činnosti v délce 5 – 10 minut po každých dvou hodinách nepřetržité práce nebo musí zajistit střídání činností nebo zaměstnanců.

Přestávku ve stejném rozsahu musí poskytnout zaměstnavatel brigádníkovi i v jiných případech, např. při práci ve vnuceném nebo monotónním tempu nebo při práci s těžkými břemeny.

1.10 Elektronické sjednání dohody

V zájmu urychlení legislativního postupu má zaměstnavatel v úmyslu uzavírat s brigádníky dohody elektronicky.

Může zaměstnanec – student, sjednat DPP elektronicky za pomoci počítače?

Tato možnost existuje podle nového § 21 ZP. Zaměstnavatel je povinen zaslat vyhotovení této dohody na elektronickou adresu zaměstnance. Ten ji však musí zaměstnavateli pro tyto účely sdělit.

Zaměstnanec má právo od takové dohody odstoupit od okamžiku jejího uzavření, nejpozději však do 7 dnů ode dne jejího dodání na elektronickou adresu zaměstnance. Odstoupení musí být písemné. Odstoupení je však možné jen tehdy, jestliže zaměstnanec již nezačal vykonávat práci podle této dohody.

1.11 Náhrada odměny za překážky v práci

Brigádník má v pracovní době navštívit lékaře za účelem vyšetření.

Má brigádník nárok na pracovní volno s náhradou odměny?

Není-li možné provést toto vyšetření mimo pracovní dobu, má student – brigádník, právo na **pracovní volno z uvedeného důvodu na nezbytně nutnou dobu**. Podle § 77 odst. 3 ZP mu přísluší náhrada odměny za tuto dobu jen tehdy, bylo-li to dohodnuto nebo stanoveno vnitřním předpisem, zaměstnavatele podle § 305 ZP.

Obdobně by se posuzovala situace, kdyby u zaměstnance – brigádníka, byla překážka v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205 ZP, např. soudní výslech brigádníka jako svědka.

1.12 Příplatky k odměně podle dohody

Brigádník podle rozvrhu v DPČ pracuje v sobotu a v neděli.

Má brigádník nárok na příplatek?

Od 1. října 2023 po novele ZP dohodáři **náleží i mzda nebo náhrada mzdy za práci ve svátek, za noční práci, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli**. Za práci ve svátek přísluší podle § 115 ZP příplatek k dosažené odměně nejméně ve výši průměrného

výdělku místo náhradního volna. Příplatek náleží za práci v noci, (nejméně 10 % průměrného výdělku), ve ztíženém pracovním prostředí nejméně ve výši 10 % minimální hodinové mzdy a za práci v sobotu a v neděli (nejméně 10 % průměrného výdělku).

Příklad

Zaměstnavatelé namítají, že uvedené příplatky se týkají mzdy, nikoliv odměny z dohody. Tuto situaci řeší zákoník práce v § 138. Uvádí, že pro poskytování odměny z dohody podle § 115 až 118 ZP se tato odměna pro tyto účely posuzuje jako mzda.

1.13 Průměrný výdělek pro dohody

Příplatky k odměně za práci vycházejí z průměrného výdělku brigádníka.

Jak se u nich zjišťuje průměrný výdělek?

U dohodářů se průměrný výdělek zjišťuje stejně, jako kdyby byli v pracovním poměru. Budou-li mít sjednanu jednorázovou splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu (§ 361 ZP).

Příklad

Zaměstnanec bude pracovat v dohodě o provedení práce tři měsíce a odměnu dostane až po uplynutí této doby. Rozhodné období bude 3 měsíce.

Při přepočtu průměrného hodinového výdělku na měsíční, je třeba vynásobit průměrný hodinový výdělek tohoto zaměstnance koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin vykonaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období.

Příklad

Při hodinovém výdělku brigádníka 200 Kč a při 13 odpracovaných týdnech v průběhu 3 měsíců je jeho průměrný měsíční výdělek 19 071 Kč.

1.14 Odměňování v dohodách

Odměna za práce podle dohod není limitována.

Jak se odměna sjednává?

Při sjednávání odměny podle dohody se **uplatňuje smluvní volnost a přihlíží se k charakteru práce.** Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl dodržovat rovnost v pracovněprávních vztazích. Sjednaná odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená.

Ochrana prostřednictvím minimální mzdy se vztahuje i na dohodáře. Pokud by odměna z dohody připadající na jednu hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy 112,50 Kč na hodinu, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek.

Zaměstnanec, který bude pracovat podle DPP, musí dostat odměnu za 300 hodin minimálně 33 750 Kč a podle DPČ 2 250 Kč za 20 hodin za týden.

1.15 Podmínky pro dovolenou v dohodě

Právo na dovolenou zaměstnanců, kteří pracují podle dohody, vzniklo od 1. ledna 2024 Sb., novelou ZP č. 281/2023 Sb.

Jaké jsou podmínky pro poskytnutí dovolené v dohodě?

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod automaticky při splnění v zákoníku práce stanovených podmínek **vznikne právo na dovolenou**. Toto právo vzniká od 1. ledna 2024. Uplatní se obecná právní úprava dovolené podle § 211 až 223 ZP. **Zaměstnanec však musí splnit zákonné podmínky**. Pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na DPČ a DPP týdenní

pracovní doba v délce 20 hodin. **Nerozhoduje, zda a v jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v dohodě sjednána a konána.**

Pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec musí odpracovat alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby.

Zaměstnanec pracující na základě DPČ a DPP tak musí odpracovat pro účely dovolené alespoň 80 hodin v příslušném kalendářním roce, tedy při letní brigádě. Do toho se započítávají náhradní doby, např. kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci anebo nepracuje proto, že je svátek. Aby právo na dovolenou vzniklo, musí být obě podmínky (nepřetržitě trvání dohody a výkon práce) splněny současně.

1.16 Práce na dálku

Od 1. října 2023 platí nové podmínky pro práci na dálku (dříve home-office).

Vztahuje se tato možnost i na brigádníky – studenty?

Předpokladem pro práci na dálku je písemná dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem. Může být sjednána samostatně jako forma právního jednání nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mohou ji sjednávat i studenti-brigádníci jako samostatné ujednání nebo jako součást DPČ nebo DPP.

Příklad

V zákoníku práce nejsou „předepsány“ náležitosti této dohody. Měla by však obsahovat:

- označení místa nebo míst výkonu práce na dálku,
- způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
- rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá,