

DANĚ • ÚČETNICTVÍ

VZORY a PŘÍPADY

Dohody o pracovní činnosti

***Základ daně z příjmů FO
- úpravy***

Výdaje v ZDP a v účetnictví

***Zaměstnavatelé a minimum
ve zdravotním pojištění***

1-2/2025
26. ročník

Novinky vydavatelství PORADCE:

Vážení čtenáři,

Růst nákladů i současné ekonomické problémy na trhu práce patří mezi důvody sjednávání dohod konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o **dohodu o pracovní činnosti** (dále DPČ) a o **dohodu o provedení práce** (dále DPP), které patří vedle pracovního poměru mezi základní pracovněprávní vztahy. Více k dohodám se dočtete v první kapitole od JUDr. Ladislava Jouzy.

Zjištěný základ daně z příjmů fyzických osob se před snížením o nezdanitelné částky a odčitatelné položky musí ještě upravit, tj. snížit či zvýšit o příslušné částky daně zákonem o daních z příjmů.

Jak je to u příjmů ze samostatné činnosti a z nájmu? Napoví Vám ve druhé kapitole Ing. Eva Sedláková.

Problematické **daňové uznatelných výdajů**, které souvisí s majetkem zahrnutým v obchodním majetku podnikatele, ať již fyzické tak i právnické osoby se zabývá autorka ve třetí kapitole. Příspěvek řeší i případy tvorby rezerv a opravných položek k majetku, zabývá se finančním leasingem, zá půjčkami a úvěry.

Co jsme připravili do dalších měsíčníků?

V Poradci 4 je publikován **Zákon o důchodovém pojištění s komentářem**. PaM 1/2025 obsahuje příspěvky **Vedlejší příjem z podnikání a Změna exekučních srážek ze mzdy při vícečetné exekuci**, DaÚ 1/2025 obsahuje příspěvky k tématu **Ukončení roka – ZDP a Změna zdaňovacího období** a 1000 řešení 11-12/2024 obsahuje **Účetní závěrku za rok 2024**.

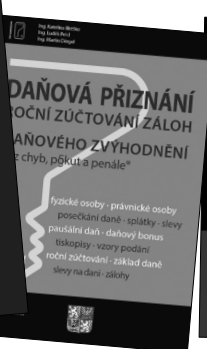
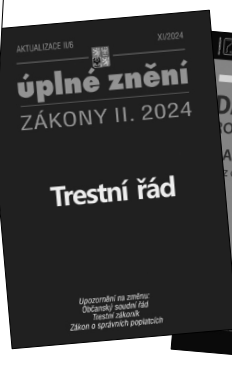
Aktuální nabídku všech našich produktů naleznete na www.i-poradce.cz.

Odborné publikace, které se týkají ukončení účetního roku, již připravujeme – **Účetní závěrku podnikatele za rok 2024, Roční zúčtování příjmů a Daňová přiznání za rok 2024 a Pomocníka mzdové účetní k 1. 1. 2025**. U čtenářů oblíbené sborníky **Zákony 2025** začneme expedovat již počátkem ledna 2025. Objednat si je můžete v našem zákaznickém servisu nebo **na eshopu za zvýhodněné ceny**.

Nezapomněli jsme ani na aktuální tematické balíčky – **Zákoník páce po novele, Daňová přiznání za rok 2024, Zákony 2025...**

Věříme, že informace z našich příspěvků využijete v praxi a i nadále nám zachováte svou přízeň. Do dalšího čísla připravujeme: **Účetní závěrkou práce nekončí, DPH u služeb a zboží v roce 2025, Sociální, nemocenské a zdravotní pojištění**.

odpovědná redaktorka
Zuzana Brezniová



1. Dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce

(JUDr. Ladislav Jouza)

- | | | | |
|--|----|---|----|
| 1. Dohoda o provedení práce | 3 | 13. Výběrové řízení | 11 |
| 2. Dohoda o pracovní činnost | 4 | 14. Elektronické sjednání dohody | 12 |
| 3. Absence písemné formy | 5 | 15. Povinnost k ohlášení dohody o provedení práce | 12 |
| 4. Dohody bez výslovného vyjádření | 5 | 16. Odvody v roce 2025 z DPP | 13 |
| 5. Rovnost a zákaz diskriminace | 6 | 17. Rozsah a rozvrh pracovní doby | 14 |
| 6. Dohody podle nálezu Ústavního soudu | 6 | 18. Dovolená v dohodách | 15 |
| 7. Sjednání podmínky v dohodě | 7 | 19. Příplatky k odměně podle dohody | 16 |
| 8. Neplatná dohoda | 7 | 20. Vstupní lékařská prohlídka | 20 |
| 9. Dohody nelze nahradit | 9 | 21. Bezpečnostní přestávky v dohodách | 21 |
| 10. Chyby v psaní a počtech | 9 | 22. Překážky v práci podle dohod | 24 |
| 11. Neplatnost části dohody | 10 | 23. Přechod práv a povinností z dohod | 30 |
| 12. Nové informační povinnosti | 10 | | |

2. Základ daně z příjmů fyzických osob a jeho úpravy počínaje r. 2025

(Ing. Eva Sedláková)

- | | | | |
|--|----|---|----|
| 1. Daňová ztráta – § 5 odst. 3 a § 34 odst. 1 | 38 | 9. Zvýšení základu daně o příjem ze směnky | 57 |
| 2. Započítávání příjmů ze závislé činnosti do základu daně | 40 | 10. Zvýšení základu daně při nahrazení dosavadního dluhu | 58 |
| 3. Úprava základu daně z titulu právního důvodu | 42 | 11. Zvýšení základu daně podle § 23 odst. 3 písm. a) | 58 |
| 4. Snížení základu daně o zásoby a jiné výdaje | 45 | 12. Snížení základu daně podle § 23 odst. 3 písm. b) | 69 |
| 5. Úpravy při přechodu z daňové evidence na vedení účetnictví | 46 | 13. Úpravy základu daně při ukončení a přerušení činnosti | 74 |
| 6. Úpravy při přechodu z vedení účetnictví na daňovou evidenci | 50 | 16. Úprava základu daně při koupi obchodního závodu | 85 |
| 7. Zvýšení základu daně z titulu právně zaniklého dluhu | 54 | 17. Úprava základu daně při prodeji obchodního závodu | 87 |
| 8. Úprava základu daně o hodnotu zaplacených záloh | 56 | | |

3. Výdaje v ZDP a v účetnictví

(Ing. Dalimila Mirčevská)

- | | | | |
|---|-----|--|-----|
| 1. Ocenění CP, podílů, derivátů a pohledávek určených k obchodování s dopadem | 89 | 4. Tvorba a zrušení rezerv na opravy hmotného majetku (HM) | 129 |
| 2. Úvěry a zápůjčky | 105 | 5. Hmotný majetek ve smyslu ZDP | 132 |
| 3. Pohledávky | 109 | 6. Finanční leasing | 156 |

4. Zaměstnavatelé a minimum ve zdravotním pojištění

(Ing. Antonín Daněk)

- | | | | |
|--|-----|---|-----|
| 1. Zaměstnavatel a příjem zaměstnance | 166 | 8. Souběh zaměstnání se samostatnou výdělečnou činností | 182 |
| 2. Zaměstnanci, pro které minimum neplatí | 167 | 9. Nekolidující zaměstnání | 184 |
| 3. Základní zásady, platné ve vazbě na stanovené minimum | 168 | 10. Neplatné rozvázání pracovního poměru | 186 |
| 4. Minimální mzda jako minimální výměřovací základ zaměstnance | 170 | 11. Neplacené volno a neomluvená absence | 188 |
| 5. Poměrná část minimálního výměřovacího základu | 170 | 12. Přecepaná dovolená | 190 |
| 6. Souběžné příjmy u jednoho zaměstnavatele | 178 | 13. Placení pojistného osobami bez zdanitelných příjmů | 191 |
| 7. Souběžné příjmy u více zaměstnavatelů | 180 | 14. Dlužné pojistné a penále | 192 |



**DANĚ, ÚČETNICTVÍ
VZORY A PŘÍPADY**
měsíčník č. 1-2/2025
ročník XXVI.

Vydavatel

PORADCE, s. r. o.,
Hlavní třída 28/2020,
737 01 Český Těšín
IČ: 25836200

Tel.: 558 731 125, 558 731 126

E-mail: poradce@i-poradce.cz

www.i-poradce.cz

Odpovědná redaktorka

Zuzana Brezaniová
Redaktorka
Andrea Súkeníková,
redakce@i-poradce.cz

Spolupracovníci

Ing. Luděk Pelcl,
Vladimír Hruška,
JUDr. Ladislav Jouza,
Ing. Ivan Macháček,
Ing. Martin Děrgel

Zákaznický servis

tel: 558 731 125-127

732 708 627, 773 670 836,

Po–Pá 9.00–15.00

e-mail: abo@i-poradce.cz

e-shop: www.i-poradce.cz

Dáno do tisku

listopad 2024

MK ČR E 13703

ISSN 1213-9270

Za správnost údajů v příspěvcích
odpovídají autoři.

1. Dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce

JUDr. Ladislav Jouza

1.

Růst nákladů i současné ekonomické problémy na trhu práce patří mezi důvody sjednávání dohod konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o pracovní činnosti (dále DPČ) a o dohodu o provedení práce (dále DPP), které patří vedle pracovního poměru mezi základní pracovněprávní vztahy. Zaměstnavatelé je mohou v současném období plně využít k zajištění operativních nebo naléhavých prací nebo ke splnění krátkodobých zakázek a výrobních potřeb. Dalším důvodem je i skutečnost, že dohody jsou flexibilní formou zaměstnávání a zaměstnavatelé je mohou využívat k zajištění nárazových a operativních pracovních potřeb a za jejich pomoci mohou řešit přechodný nedostatek výrobních zakázek. Významné změny do této oblasti přinesla novela zákoníku práce č. 230/2024 Sb. s účinností od 1. října 2024.

1. Dohoda o provedení práce

Uzavírá ji písemně zaměstnavatel se zaměstnancem podle § 75 ZP, zejména tehdy, jestliže pracovní úkol není možné zajistit zaměstnanci v rámci plnění jejich povinností z pracovního poměru. Buď proto, že tento úkol nevyplyvá z běžné činnosti zaměstnavatele, nebo proto, že to výlučně vyžaduje povaha takového úkolu.

Praktické to bude zejména v případech, kdy mezi zaměstnanci zaměstnavatele není takový, který by vzhledem ke své kvalifikaci mohl požadovaný úkol splnit a speciální charakter tohoto úkolu, který se vyskytl ojediněle a nárazově, vylučuje uzavřít pracovní

poměr. Může se vyskytnout situace, že by **zaměstnavatel mohl vzhledem k rozsahu prací přijmout zaměstnance do pracovního poměru k výkonu těchto prací**, ale ten z různých důvodů chce uzavřít jen ojedinělý pracovní úvazek.



Příklad 1

ZP připouští uzavřít dohodu o provedení práce i tehdy, vyžaduje-li to zvláštní povaha předmětu činnosti zaměstnavatele.

V takových případech má zaměstnavatel třeba k dispozici zaměstnance, kteří by mohli pracovní úkol splnit, ale z různých důvodů není vhodné, aby

to byli právě jeho zaměstnanci. Například vypracováním odborného lektorského posudku by v zájmu objektivitы měl být pověřen někdo mimo okruh zaměstnanců.

Předmětem ujednání bude dále i dohoda o čase a místě plnění pracovního úkolu (kdy má zaměstnanec úkol splnit nebo odevzdat výsledek provedení práce) a ujednání o odměně za splnění pracovního úkolu (účastníci si mohou např. smluvit, že část odměny bude splatná po provedení určité části práce).

Dohodu uzavírá písemně zaměstnavatel a zaměstnanec. Vzniká souhlasným a vzájemným projevem vůle účastníků – zaměstnavatele a občana. V obsahu dohody se musí konkrétně a přesně dohodnout především rozsah práce. Je nutné, aby z vymezeného druhu práce vyplývalo, že k jeho splnění má dojít mimo pracovní poměr.

Pracovní úkol v DPP se nevymezuje druhově, ale individuálně, např. vypracování odborného posudku, přeložení textu, přednes přednášky, prodej novin, výkon kampaňové nebo sezónní práce. Zaměstnavatel ji může uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 300 hodin v kalendářním roce. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměst-

nancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce (§ 75 odst. 2 ZP). V DPP musí být uvedena nejen sjednaná doba, ale i druhy prací a rozvrh pracovní doby. (§ 74 odst. 2 a § 75 odst. 3 ZP).

Je však možné, aby zaměstnanec měl několik DPP s různými zaměstnavateli. Omezený počet hodin – 300 – se vztahuje jen na jednoho zaměstnavatele. Celkový součet odpracovaných hodin ve všech DPP s různými zaměstnavateli může tedy převýšit 300 hodin v kalendářním roce.

Je možné, aby DPP byla uzavřena i na déletrvající pracovní výkon, například na dobu jednoho roku. **Počet odpracovaných hodin nesmí však být vyšší než 300.**

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.

2. Dohoda o pracovní činnosti

DPC je výhodná zejména v případech, kdy rozsah pracovní činnosti nebo možnosti zaměstnance nedovolují zaměstnání na plný pracovní úvazek či pracovní zájem na splnění pracovních úkolů je jen příležitostný a časový (např. malý rozsah výrobní a obchodní činnosti zaměstnavatele).

Ke vzniku dohody je třeba jasného, jednoznačného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Proto ZP požaduje, aby DPC

byla **sjednávána písemně.** Podle dohody může zaměstnanec vykonávat práce jen do poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Je-li tedy týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, může rozsah dohody být do 20 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Stanovená týdenní pracovní doba je uvedena v § 79 ZP. Většinou je v rozsahu 40 hodin týdně. U zaměstnanců, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu je to 37,5 hodiny týdně. V třísměnných a nepřetržitých pracovních režimech je to rovněž 37,5 hodiny týdně a ve dvousměnných pracovních režimech 38,75 hodin týdně. **Od týdenní pracovní doby se pak zjišťuje polovina pracovních hodin, které může zaměstnanec v této době odpracovat.**



Příklad 2

Zaměstnanec má sjednanou dohodu o pracovní činnosti na 26 týdnů.

Může tedy pracovat nepravidelně, podle stanovené 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.

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.**

3. Absence písemné formy

V řadě ustanovení ZP není dovětek stanoví neplatnost právního jednání, pokud nebylo učiněno v předepsané (písemné) formě. Např. podle § 77 ZP odst. 1 musí být DPČ a DPP uzavřeny písemně. Jejich platnost v případě absence písemné formy se posuzuje podle občanského zákoníku (§ 582) a podle § 20 ZP.

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje ZP, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah. DPČ a DPP posuzujeme

jako základní pracovněprávní vztah. **V případě absence písemné formy DPČ a DPP se jedná o porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele, který může být sankcionován inspektorátem práce.**



Příklad 3

DPČ byla sjednána ústně a zaměstnanec podle jejího obsahu začal pracovat. Později se dozvěděl, že DPČ 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 DPČ vykonávat.

4. Dohody bez výslovného vyjádření

Jedná se o případy, kdy fyzická osoba započne pro zaměstnavatele vykonávat práci na základě právního jednání, ačkoliv na základě tohoto jednání nemohlo zaměstnání vzniknout. Jednalo by se o faktickou DPČ, obdobně, jako je tomu u faktického pracovního poměru.

Jestliže nelze, byť i jen na jedné straně, dovodit ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít DPČ, nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout DPČ, ale jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah. Z tohoto důvo-

du lze ho ukončit jen bezformálně a jeho vy-
pořádání se řídí NOZ (rozsudek Nejvyššího
soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009).



Příklad 4

*Fyzická osoba začala u zaměstnavatele
vykonávat práce, aniž by byla sjednána na
třeba i jen ústní DPČ. Jde o faktickou DPČ.*

*Pokud se prokáže, že alespoň jedna smluvní
strana měla vůli uzavřít DPČ, jedná se o DPČ
sjednanou konkludentním jednáním (zaměst-
navatel začal práci přidělovat a zaměstnanec
ji vykonával).*

*V případě faktické DPČ náleží zaměstnanci od-
měna, případně náhrada za vykonanou práci, lze ho
ukončit bezformálně. Práva se posuzují podle NOZ.*

5. Rovnost a zákaz diskriminace

Před uzavřením dohody musí zaměstna-
vatel respektovat zákaz diskriminace a dodr-
žovat rovnost v pracovněprávních vztazích.

Princip rovného zacházení však nemů-
že platit vždy a ve všech případech. Z věc-
ného hlediska mohou být výjimky odů-
vodněny pouze zvláštní povahou sjednané
práce, s ohledem na společností uznávané
morální, náboženské či kulturní hodnoty,
které jsou pro povahu práce považovány za
nezbytné.



Příklad 5

*O diskriminaci například nepůjde, když
zaměstnavatel nepřijme ženu na DPČ k výko-*

*nu práce, která je ženám zakázána z důvodu
těhotenství nebo mateřství.*

Zásada rovného zacházení s muži a že-
nami, pokud jde o pracovní podmínky, od-
bornou přípravu a funkční nebo jiný postup
se proto nevztahuje na oblast vztahů, týka-
jících se zvláštní ochrany žen z důvodu je-
jich těhotenství a mateřství, včetně přístupu
k výkonu prací zakázaných ženám a opatře-
ní poskytujících zvláštní výhody pro usnad-
nění odborné pracovní činnosti méně za-
stoupeného pohlaví nebo pro předcházení či
kompenzaci nevýhod v jeho funkčním nebo
jiném postupu.

6. Dohody podle nálezů Ústavního soudu

Nález Ústavního soudu k ZP č. 116/2008
Sb., s účinností od 14. dubna 2008 pozmě-
nil platnost právních úkonů směřujících ke
vzniku pracovního poměru nebo DPČ nebo
DPP. Dříve před nálezem Ústavního soudu
podle § 20 ZP platilo, že obsahoval-li právní
úkon směřující ke vzniku pracovněprávní-
ho vztahu důvody neplatnosti (např. doho-
da o pracovní činnosti byla sjednána ústně
apod.), tak byl tento právní úkon neplatný.

Ústavní soud vypustil z § 20 ZP část věty
za středníkem. To má za právní důsledek, že
i když budou existovat důvody neplatnos-
ti právního úkonu směřujícího k uzavření

dohody o pracovní činnosti (např. dohoda
o pracovní činnosti nebude písemná), bude
tento právní úkon platný v případě, že se této
neplatnosti dotčený účastník (zaměstnavatel
nebo zaměstnanec) nedovolá.



Příklad 6

*Ústavní soud v nálezů uvádí: „Je-li ZP
postaven na principu relativity neplatnosti
právních úkonů, nepřispívá k právní a sociál-
ní jistotě účastníků pracovněprávního vzta-
hu, jestliže některé právní úkony jsou z obec-
né úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena
formou absolutní neplatnosti (poznámka au-*

tora: např. ústní DPC). Proto bylo nutné i zde ponechat neplatnost relativní. Ta na jedné straně umožní účastníkům dovolat se neplatnosti takového právního úkonu, na druhé straně však – není-li neplatnost uplatněna

– existuje zde i přes vady právního úkonu zákládání pracovněprávní vztah (např. pracovní poměr), který poskytuje jeho účastníkům dostatečnou právní ochranu.

1.

7. Sjednání podmínky v dohodě

NOZ umožňuje, aby vznik, změna nebo zánik práva či povinnosti byl vázán na splnění podmínky. Podmínky jsou vedlejší ustanovení v právním úkonu, kterým se jeho účinnost činí závislým na určité skutečnosti, která nastat může, ale také nemusí (v právní teorii se někdy uvádějí podmínky mezi nahodilými složkami právních úkonů). Podmínka sama se vždy zakládá na právním úkonu, na konkrétním projevu vůle. Je proto nutné ji odlišit od případů, kdy následky právního úkonu nenastávají na základě právního úkonu, ale jsou závislé na určité skutečnosti přímo ze zákona.

K podmínce nemožné, na kterou je vázán zánik práva nebo povinnosti, se nepřihlíží. Jestliže účastník, jemuž je nesplnění podmínky na prospěch, její splnění záměrně zmaří, stane se právní úkon nepodmíněným. **Ke splnění podmínky se nepřihlíží, způsobí-li**

její splnění záměrně účastník, který neměl právo tak učinit a jemuž je její splnění na prospěch. Nevyplyvá-li z právního úkonu nebo jeho povahy něco jiného, má se za to, že podmínka je odkládací.

Druhy podmínek rozlišuje NOZ na odkládací (suspensivní), to je takové, které vznik účinnosti právního úkonu činí závislým na tom, zda a kdy určitá nejistá skutečnost se stala nebo stane, a na podmínky rozvazovací (resolutivní), kdy zánik účinnosti právního úkonu je závislý na tom, že nastala nebo nastane určitá skutečnost.



Příklad 7

Je možné se v dohodě dohodnout na tom, že její zrušení bude provedeno z konkrétních důvodů a oznámení o zrušení bude v určitém termínu. Tím dochází k ujednání rozvazovací podmínky pro účinné zrušení DPC.

8. Neplatná dohoda

8.1 Absolutní neplatnost

Absolutní neplatnost právního jednání je tehdy, jestliže toto jednání má vadu, s níž je spojena neplatnost. To znamená, že právní jednání sice existuje, ale právní účinky nevyvolá. Tento následek (neplatnost) nastává učiněním vadného právního jednání. Vadné právní jednání není za neplatné prohlašováno. Pokud k prohlášení neplatnosti soudem nebo jiným příslušným orgánem dojde, má deklaratorní (konstatující) povahu. Soud při-

hlíží k absolutní neplatnosti z úřední povinnosti.

O absolutní neplatnost půjde v případě, pokud by se zaměstnanec předem vzdal svých práv, která mu teprve v budoucnu vzniknou nebo v případě, kdy k právnímu jednání nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, pokud to výslovně zákon stanoví. Vady obsahu právního jednání zde překračují zájmy smluvních stran a není možné vázat jejich platnost pouze na vůli smluvní strany.



Příklad 8

Zaměstnanec se v DPČ předem vzdá svého práva na odměnu nebo bude předem souhlasit s tím, aby mu zaměstnavatel kontroloval soukromou emailovou poštu.

8.2 Rozpor se zákonem

Všechny zásady, které se vztahují na platnost právního jednání, se uplatňují i při posuzování DPČ a DPP.

Právní jednání musí být učiněno svobodně a vážně, určitě a srozumitelně, jinak je neplatné, stejně tak právní jednání, jehož předmětem je plnění nemožné.

Dále je neplatné právní jednání, pokud ten, kdo jej učinil, nemá k tomu způsobilost. Rovněž je neplatné právní jednání osoby jednající v duševní poruše, která ji činí k tomu neschopnou.

Činí-li právní jednání více osob, nemusí být jejich podpisy na téže listině, ledaže právní předpis stanoví jinak. Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky v pří-

padech, kdy je to obvyklé. Je-li právní jednání učiněno elektronickými prostředky, může být podepsán elektronicky podle zvláštních předpisů. Pisemná forma je zachována, je-li právní jednání učiněno telegraficky, dálnopisem nebo elektronickými prostředky, jež umožňují zachycení obsahu právního jednání a určení osoby, která jej učinila.

8.3 Relativní neplatnost

Vedle absolutní neplatnosti právního jednání se setkáváme s tzv. relativní neplatností. To znamená, že právní úkon je platný do doby, než ten, kdo neplatnost nezavinil, se jí nedovolal (nepodal návrh) a soud o tom rozhodl. Neplatnosti se může dovolat jen ten, kdo byl jeho neplatností dotčen. Jedná se o institut, který je určen k ochraně konkrétní osoby. Osobou, která se může, ale také nemusí relativní neplatnosti dovolat, protože to záleží na její vůli,

Dohody o pracovní činnosti



Objednávejte na tel. číslo: 558731 125-127, 732 705 627 nebo e-mail: abo@i-poradce.cz, www.i-poradce.cz

je v zásadě kdokoli. Tedy každý, kdo byl nebo je právním jednáním dotčen, nebo ten, k jehož ochraně je sankce neplatnosti stanovena.

písemně. ZP však neobsahuje dovětek, že jinak „jsou tyto dohody neplatné“. Neplatnosti je možné se dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním

8.4 Absence písemné formy

V ustanovení ZP, které se týkají dohod, není dovětek stanovící jejich neplatnost, pokud např. nebyly sjednány v písemné formě.



Příklad 9

DPČ a DPP musí být podle § 77 ZP uzavřeny



Příklad 10

DPČ byla sjednána ústně a zaměstnanec podle jejího obsahu začal pracovat. Později se dozvěděl, že DPČ 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 DPČ vykonávat.

9. Dohody nelze nahradit

ZP nemá zvláštní ustanovení, která by obsahově i formálně charakterizovala smlouvy a dohody, jako výsledek právního jednání. Legislativně pouze vymezuje smlouvy, které jsou charakteristické

pro pracovněprávní vztahy. ZP však umožňuje, aby účastníci pracovněprávního vztahu podle

smluvní volnosti sjednali a použili smlouvy, případně dohody, uzavřené podle NOZ. Dohody sjednané podle NOZ nemohou však nahradit smlouvy, které jsou specifické pro pracovní právo a jsou v ZP upraveny.

Informace v elektronické podobě musí být zaměstnanci přístupná, aby měl možnost si ji uložit nebo vytisknout.

městnání na jednorázový výkon práce se zaměstnancem dohodou podle občanského zákoníku. Může tato dohoda nahradit dohodu o pracovní činnosti?

Takový postup není možný. Dohoda podle NOZ nemůže např. nahradit pracovní smlouvu, neboť na výkon závislé práce je nutno

sjednat pracovněprávní vztah, a nikoliv smlouvu podle NOZ.

Dohoda podle NOZ se však může vhodně uplatnit při sjednávání pracovněprávního vztahu ve stádiu, kdy ještě není uzavřena DPČ nebo DPP. Jedná se o tzv. příslib zaměstnání (pactum de contrahendo).



Příklad 11

Zaměstnavatel sjednal nástup do za-

10. Chyby v psaní a počtech

V personální praxi se často stává, že dojde k chybě při sepisování dohody a neuvede se správné datum nástupu do zaměstnání nebo dojde k jinému pochybení, které má písařský původ. Jestliže je mezi účastníky význam a obsah dohody nepochybný a její důsledky jsou zřejmé, není toto jednání neplatné.



Příklad 12

Zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal DPČ, ale uvedl chybné datum nástupu do zaměstnání nebo v ukončení této dohody bylo uvedeno nesprávné datum.

Nejedná se o neplatnou DPČ.

11. Neplatnost části dohody

Vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část dohody, je neplatnou jen tato část, pokud z povahy právního jednání nebo z jeho obsahu anebo z okolností, za nichž k němu došlo, nevyplyvá, že tuto část nelze oddělit od ostatního obsahu. Posouzení tohoto kritéria záleží též na tom, o jaký důvod neplatnosti se jedná.



Příklad 13

O částečnou neplatnost se jedná tehdy, když např. v DPČ je ujednáno, že zaměstnavatel může zaměstnance v případě své potřeby převést na jakoukoli dobu na jinou práci.

Toto ujednání je nezákonné a tedy neplatné, avšak ostatní obsah DPČ je platný, pokud neodporuje zákonu.

O částečnou neplatnost se bude jednat např. také tehdy, jestliže v DPČ bude ujednání, které má zaměstnavateli umožnit, aby zaměstnance kdykoliv převedl na jinou práci, např. slovy „zaměstnanec bere na vědomí, že zaměstnavatel ho v případě potřeby převede na kteroukoli práci“. Taková doložka je neplatná, ale nečiní neplatnou celou DPČ, jen tuto část.

12. Nové informační povinnosti

V souladu s pracovní smlouvou byla novelou ZP stanovena povinnost pro zaměstnavatele informovat zaměstnance, který bude pracovat podle dohody, o některých důležitých skutečnostech, které ho budou při výkonu práce čekat. Tato povinnost je upravena v novém ustanovení § 77a ZP.

Neobsahuje-li údaje uvedené v tomto ustanovení DPČ nebo DPP, musí je zaměstnavatel písemně sdělit (informovat) zaměstnanci. **Tyto informace musí poskytnout nejpozději do 7 dní.**

Informace musí obsahovat např. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o dovolené a o způsobu určování její délky.

Nově je zařazena povinnost informovat o době trvání a podmínkách zkušební doby, o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru.

V souladu se směrnicí EU o pracovních podmínkách je nová povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o stanovené týdenní pracovní době, o předpokládaném

týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas. Nesmí chybět údaj o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávek v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo.

V případě, že by došlo ke změnám uvedených údajů, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů a kolektivních smluv.

Informace v elektronické podobě **musí být zaměstnanci přístupná, aby měl možnost si ji uložit nebo vytisknout.** Zaměstnavatel je povinen doložit obdržení informace zaměstnancem.

Písemnou informaci musí dát zaměstnavatel zaměstnanci i tehdy, nebyla-li dohoda

**§ 77a zákona č. 262/2006 Sb.,
zákoník práce***citace na straně 10***Informování o obsahu právního
vztahu založeného dohodami
o pracích konaných mimo pra-
covní poměr**

(1) Neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o

- a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, a o délce a běhu výpovědní doby,
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3,
- h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávek v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- i) odměně z dohody, o podmínkách...

písemně nebo ústně sjednána, např. pracuje-li zaměstnanec jen podle ústního dojednání. Zaměstnavatel povinnost může splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, ovšem jen v údajích, které se týkají dovolené, výpovědní a zkušební doby.

12.1 Informace při vyslání zaměstnance

Do ZP bylo zařazeno nové ustanovení, které stanoví povinnost zaměstnavatelů informovat zaměstnance, kteří jsou vysíláni na území jiného státu. Je to z toho důvodu, že zaměstnanci pracující podle dohody často vykonávají práce pro českého zaměstnavatele na území jiného státu.

Neobsahuje-li potřebné údaje dohoda, musí zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance např. o státu, v němž má být práce vykonávána, předpokládané době tohoto vyslání, měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat, peněžitým nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce, o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, je zaměstnavatel dále povinen písemně informovat zaměstnance

- o odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
- o podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- o odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem.

Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat v případě, že vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu čtyř po sobě jdoucích týdnů.

13. Výběrové řízení

Zaměstnavatelé se často rozhodnou, že pracovní místo vykonávané podle dohody, bude obsazovat podle výsledků výběrového řízení (§ 30 ZP). Má v úmyslu tím

získat kvalitního zaměstnance a ověřit si jeho schopnosti a předpoklady k práci.

Podle § 30 odst. 2 ZP zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání, nebo od jiných osob jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání. Tím se ještě před vznikem pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů o budoucím zaměstnanci a tím i jejich možnému zneužití.

Výběrové řízení, v němž se „hledá“ vhodný zaměstnanec, musí zaměstnavatel vést neutrálně a nesmí odrazovat fyzické osoby z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku apod.

Výběr zaměstnanců se musí provádět tak, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců nebo k porušování zásady rovnosti, která se uplatňuje v pracovněprávních vztazích. Je proto zakázán takový postup zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců, v němž by zjišťovali další a jiné údaje,

je, které nesouvisí s pracovním uplatněním (např. informace o příbuzných, vyznamenáních, rodinný stav, počet dětí apod.).

Výjimka platí pouze pro případy, kdy vyžadování těchto údajů je odůvodněno podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon zaměstnání, které má občan vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Jestliže např. pro výkon zaměstnání, který je spojen s hmotnou zainteresovaností, a vyžadují se k němu určité bezúhonnostní předpoklady, je zřejmě správným požadavkem zaměstnavatele na výpis z rejstříku trestu zaměstnance.

U některých profesí, např. u pedagogických pracovníků, musí zaměstnavatel vyžadovat výpis z rejstříku trestů ve všech případech. Nelze však obecně tvrdit, že některé údaje musí zaměstnavatelé vyžadovat vždy. Záleží na charakteru a druhu práce.

14. Elektronické sjednání dohody

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.



Příklad 14

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.

15. Povinnost k ohlášení dohody o provedení práce

Podle dříve schválené novely zákona o odvodech pojistného na sociální zabezpečení měli mít zaměstnavatelé i brigádníci od 1. července 2024 novou povinnost v oblasti odvodů sociálního pojištění z DPP. Pro odvod z dohody o provedení práce měly platit dva limity.

První limit měl platit pro odměnu za

měsíc: Při jeho překročení by měl zaměstnavatel odvést sociální pojištění, jestliže odměna překročí 25 % průměrné mzdy, tedy 10 500 korun. Druhý limit ve výši 40 % průměrné mzdy platil pro souběh více dohod. Pro rok 2024 by to byla částka 17 500 korun.

Tato úprava byla po zásadních připomínkách Hospodářské komory, Komory daňových poradců, Svazu podnikatelů a velkých podniků v Poslanecké sněmovně při jednání 17. dubna 2024 změněna.

Byla přijata tzv. ohlašovací povinnost u DPP. Od 1. července 2024 jsou tyto dohody pouze oznamovány, aby měla Česká správa sociálního zabezpečení možnost „zmapovat“ situaci v této oblasti.

V přihlašovacím formuláři musí zaměstnavatel uvést příjmy (odměny), které vyplatil i dohodáři. K tomuto účelu je vydán příslušný tiskopis.



Příklad 15

Zaměstnavatel musí vždy do 20. dne po skončení měsíce Českou správu sociálního zabezpečení informovat o svých zaměstnancích na DPP. Povinnost má i zaměstnanec (brigádník). Musí zaměstnavatele informovat o tom, že vykonává práci na DPP ve stejném měsíci i u jiného zaměstnavatele. Tuto informační povinnost mu musí zaměstnavatel připomenout při jeho nástupu na brigádu.

16. Odvody v roce 2025 z DPP

Budou se rozlišovat DPP podle výši odměny. DPP s měsíční odměnou do 25 % průměrné hrubé mzdy v daném roce a neoznámené dohody, které budou považovány za zaměstnání malého rozsahu do měsíční částky 4 000 Kč.

První režim bude platit pro DPP, které zaměstnavatel nahlásí do registru České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). Pro tyto smlouvy budou platit stávající pravidla, pojistné bude zaměstnavatel muset uhradit, pokud měsíční výdělek zaměstnance na DPP přesáhne **čtvrtinu průměrné mzdy, nyní 10 500 korun**.

Tuto DPP, kterou zaměstnavatel musí oznámit na ČSSZ, bude moci mít zaměstnanec pouze jednu, pokud se z ní nebude odvádět sociální pojištění. Osvobození od po-

15.1 Nejčastější chyby v údajích o zaměstnancích

První zkušenosti z nové právní úpravy ukazují na některé chyby a omyly v praxi zaměstnavatelů, poukazuje na ně Česká správa sociálního zabezpečení. Například:

- uvádějí se chybná rodná čísla např. při použití slovenského rodného čísla místo českého, ačkoliv má zaměstnanec přiděleno české RČ,
- nesprávné vyplnění jména a příjmení, kdy se uvádějí neúplné nebo chybné údaje,
- nesprávné rodné příjmení, zejména u provdaných žen nebo jeho přechýlení,
- uvádění zdrobnělin u jména nebo nadbytečné výrazy, jako jsou vysokoškolské tituly,
- chybné datum nástupu do zaměstnání nebo chybné kódy,
- podání výkazu příjmů bez předchozího zaregistrování zaměstnance na DPP.

vinných odvodů bude mít ten zaměstnavatel, který dohodu podepíše jako první.

Pokud zaměstnanci tento přívýdělek nestačí, pak si může sjednat i další brigády, avšak odměna z každé další práce nesmí překročit částku 4 000 Kč u jednoho zaměstnavatele. Od částky 4 000 Kč a výše se bude odvádět pojistné. Takových dohod může mít zaměstnanec několik. Pokud žádná z nich nepřekročí částku 4 000 Kč, odvody pojistného se nebudou provádět.



Příklad 16

Zaměstnanec má DPP s měsíční odměnou 4 900 Kč. Vztahuje se na něj povinnost odvádět sociální pojištění.

Pokud bude odměna brigádníka podle DPP měsíčně vyšší než 10 500 Kč, zaměstnavatel uhradí pojistné. U dalších DPP, např. u jiného zaměstnavatele, nesmí odměna přesáhnout 4 000 Kč měsíčně, jinak by se rovněž muselo odvést pojistné.

Poznámka k bodům 15. a 15.1:

S uvedenou právní úpravou se počítalo v dří-

ve schválených novelách zákonů o odvodech sociálního a zdravotního pojištění. V době psaní tohoto komentáře bylo rozhodnuto, že odvody nebudou prováděny od 1. ledna 2025 ve schváleném režimu, ale bude se pokračovat dosavadním způsobem: odvody se budou realizovat v případě měsíční částky (odměny) za DPP vyšší než 10 tisíc korun. Zůstává tedy zachována jen ohlašovací povinnost.

17. Rozsah a rozvrh pracovní doby

Novelou ZP se nezměnila povinnost zaměstnavatele sjednat rozsah pracovní doby. Je dán ZP.

U DPČ je to polovina týdenní pracovní doby a u DPP maximálně 300 hodin práce v kalendářním roce.

Novelou ZP byla do ustanovení § 74 a § 75 ZP začleněna povinnost písemně rozvrhnout pracovní dobu a seznámit s tím zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. **ZP ovšem připouští jinou dobu seznámení s rozvrhem pracovní doby, pokud se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou.**

Není vhodné sjednání velmi krátké lhůty pro seznámení s rozvrhem pracovní doby, třeba jen několik hodin. Může to být např. jeden nebo dva dny. Místo jednoho dne může být účelné dohodnout konkrétnější lhůtu pro seznámení, např. „nejpozději 12 hodin před nástupem směny“. Takové ujednání bude vhodné zejména při pracovním řešení některých dlouhodobě nepředvídaných skutečností, jako je např. klimatická situace, aktuální charakter počasí apod.



Příklad 17

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.

Z důvodové zprávy k ZP vyplývá, že povinnost zaměstnavatele rozvrhovat předem pracovní dobu zaměstnance nijak neomezuje aplikaci stávající právní úpravy flexibilních forem rozvrhování pracovní doby umožněných ZP i zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel může stanovit pružnou pracovní dobu či konto pracovní doby.

Při nesplnění zákonné povinnosti, tedy při nevypracování písemného rozvrhu pracovní doby nebo při neseznámení zaměstnance s rozvrhem pracovní doby v dostatečném předstihu, se zaměstnavatel dopouští přestupku dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za který zaměstnavateli hrozí pokuta až do výše 2 000 000 Kč.

§ 211 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatkovou dovolenou.

§ 213 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.

(4) Poměrná část dovolené činí za...

18. Dovolená v dohodách

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod automaticky při splnění v ZP stanovených podmínek **vznikne právo na dovolenou**. Toto právo vzniklo 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 době 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. 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.

18.1 Délka dovolené

Stanoví se v souladu s § 213 ZP tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, přičemž výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru.

K výpočtu se použije tzv. „univerzální vzorec ve tvaru: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené. **Pro účely dovolené se posuzuje týdenní pracovní doba v rozsahu 20 hodin týdně.** Zaměstnanci tak při čtyřtýdenní dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob) vznikne právo na jednu dvanáctinu (1/52) z 80 hodin (20 × 4). Tedy přibližně 1,5 hodiny dovolené.



Příklad 18

Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce odpracoval v době od června do září 292 hodin,

tedy 14násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby (292 : 20=14,6) Při výměře 4 týdnů vzniklo právo na 22 hodin dovolené (14/52 × 20 x4=21,54.)

Nebude-li mít zaměstnanec možnost si dovolenou vyčerpat ve volnu, zaměstnavatel mu za ni po skončení práce podle dohody poskytne náhradu mzdy.

18.2 Dovolená při kratší pracovní době

Někteří zaměstnanci v DPČ mají sjednanou kratší pracovní dobu v průběhu týdne. Za týden odpracují např. 20 hodin a pracují pět dnů v týdnu.

Délka jejich dovolené se nemění. Mají nárok rovněž na čtyři, pět případně vyšší po-

čet kalendářních týdnů dovolené, ale kratší pracovní doba se projeví v náhradě mzdy za dovolenou. Vyčerpají si např. čtyři nebo pět týdnů dovolené, ale náhradu mzdy obdrží jen za tolik „kratších“ dnů, které připadají do období dovolené.



Příklad 19

Zaměstnankyně pracující podle DPČ má rozvrženu pracovní dobu na pět dnů v týdnu po čtyřech hodinách denně a má nárok na čtyři kalendářní týdny dovolené.

Zaměstnavatel ji poskytne čtyři týdny dovolené, ale náhradu mzdy obdrží „jen“ za 80 hodin dovolené (za jeden týden je to 5 x 4 hodiny, celkem 20 hodin a za čtyři týdny 4 x 20 hodin).

19. Příplatky k odměně podle dohody

Od 1. října 2023 po novele ZP dohodářům **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 20

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

19.1 Minimální odměna v dohodách

Vedle „novinky,“ že zaměstnanci podle dohod mají nárok i na mzdu (odměnu) např.

za práci v sobotu a v neděli, za noční práci, a ve ztíženém pracovním prostředí, mohou počítat i s minimální mzdou (odměnou).

V uvedených vztazích nejde o mzdu, ale odměnu. Ochrana prostřednictvím minimální mzdy je pro všechny zaměstnance a typy odměn za práci. Podle ZP se vztahuje i na odměny za práci konanou podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Odměna za práce podle dohod není limitována, uplatňuje se 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. Pokud by odměna z dohody připadající na jednu hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy 124,40 Kč na hodinu, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek.



Příklad 21

Zaměstnanec, který bude pracovat v dohodě o provedení práce, musí dostat odměnu za 300 hodin

**§ 91 zákona č. 262/2006 Sb.,
zákoník práce**

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.²³⁾

(2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít jen výjimečně.

(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- a) naléhavé opravné práce,
- b) nakládací a vykládací práce,
- c) inventurní a závěrkové práce,
- d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- g) práce v dopravě,
- h) krmení a ošetřování zvířat.

(4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

(5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

minimálně 37 320 Kč a v dohodě o pracovní činnosti 2 488 Kč za 20 hodin za týden.

19.2 Odměna za práci ve svátek

Poskytování mzdy a její náhrady za práci ve svátek, patří mezi nejkomplicovanější problémy v oblasti odměňování. Zejména u zaměstnanců, kteří pracují v nerovnoměrném rozvrhu pracovní doby, existují v praxi nejasnosti. Např. zda mají dostat náhradu mzdy za svátek i když v tento den podle rozvrhu směn nepracovali. Často se vyskytují otázky k tomu, jaká mzda zaměstnancům náleží, když ve svátek pracovali, jakou náhradu mzdy dostanou zaměstnanci, kteří mají hodinovou mzdu apod.

19.3 Je neděle svátek?

Svátky jsou dny, v nichž by zaměstnanci až na výjimečné případy neměli pracovat. Podmínky, za nichž může zaměstnavatel nařídít práci ve svátek, upravuje § 91 ZP. Svátky vymezuje zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. Za svátky pro účely odměňování nepočítáme neděle.

Státní svátky jsou ve dnech 1. leden, 8. květen, 5. a 6. červenec, 28. září, 28. říjen a 17. listopad. Jako ostatní svátky stanoví zákon 1. leden, Velikonoční pondělí, 1. květen, 24. prosinec, 25., prosinec, 26. prosinec. Tyto dny mají také pracovněprávní důsledky v oblasti odměňování.

S pracovněprávní problematikou svátků souvisejí problémy s jejich započítáváním do pracovní doby a s odměňováním práce ve svátek.

19.4 Jednosměnný pracovní režim

Případne-li svátek u jednosměnného pracovního režimu (týdenní pracovní doba 40 hodin) na pondělí až pátek, zaměstnanec v den svátku pracovat nebude. Svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den. Jde o zaměstnance s měsíčním platem, plat se mu nekrátí (§ 135 odstavec 1 ZP). Podle ustanovení § 348 odstavec 1 písm. d) ZP se odpadá pracovní doba posuzuje jako výkon práce. Započítává se jako odpracovaná do stanovené týdenní pracovní doby. Svátek se nenapracovává.

Případne-li svátek na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu (zpravidla sobota a neděle), svátek se neposuzuje jako výkon práce. Zaměstnanec by stejně nepracoval, i kdyby žádný svátek nebyl. V tomto týdnu odpracuje 40 hodin, stejně jako kdyby žádný svátek nebyl.

19.5 Vícesměnný pracovní režim

Obvyklým pracovním dnem u zaměstnance ve vícesměnném pracovním režimu s týdenní pracovní dobou 37,5 hodiny může být kterýkoli den v týdnu. Dny nepřetržitého odpočinku v týdnu mohou připadnout i na jiné dny, než je sobota a neděle. Zaměstnavatel je povinen vypracovat rozvrh pracovní doby (harmonogram směn) podle § 84 odstavec 1 ZP bez ohledu na to, na který den případně svátek. Svátek při tomto pracovním režimu nehraje žádnou roli, do týdenní stanovené pracovní doby se započítává a zaměstnanec podle rozvrhu směn v den svátku buď pracuje, nebo má volno.

Případne-li svátek na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu (zpravidla sobota a neděle), svátek se neposuzuje jako výkon práce.

19.6 Měsíční a hodinová mzda

Při poskytování náhrady mzdy za svátek je nutno rozlišovat zaměstnance s měsíční a hodinovou mzdou. Zaměstnancům s měsíční mzdou se měsíční mzda v důsledku svátku nezvyšuje ani nekrátí. Tato situace se může řešit i tak, že se měsíční mzda za dne svátku krátí a poskytne se za něj náhrada mzdy.

U dohodářiů připadá v úvahu odměňování hodinovou mzdou, která je přímo úměrná počtu odpracovaných hodin. Zaměstnanec s hodinovou formou mzdy, kterému odpadne z důvodu svátku směna, dosáh-

ne nižší mzdy (mzda mu ujde) a má nárok na náhradu mzdy. Neměl-li zaměstnanec podle rozvrhu směn ve svátek pracovat, náhrada mzdy mu nepřísluší.

19.7 Svátek v sobotu a v neděli

Svátek může připadnout na sobotu a neděli nebo na jiný den, který má zaměstnanec stanoven jako nepřetržitý odpočinek v týdnu. Dopad svátku do těchto dnů nepřetržitého odpočinku je stejný, i když je to sobota nebo neděle nebo jiný den. Zaměstnanci v těchto případech neodpadne pracovní doba, která by se mohla posuzovat jako výkon práce. Stejně by nepracoval, i kdyby svátek nebyl.

Každý z těchto zaměstnanců odpracuje v týdnu se svátkem svoji stanovenou týdenní pracovní dobu, to je 40 nebo 37, 5 hodiny. Zaměstnanci s nepřetržitým pracovním režimem, který pracuje podle předem stanoveného harmonogramu směn, nepřísluší za den svátku, který připadl na jeho nepřetržitý odpočinek v týdnu, ani náhradní volno, ani příplatek za práci ve svátek.



Příklad 22

Bude-li zaměstnanec pracovat přesčas ve svátek, zaměstnavatel mu poskytne náhradní volno nebo příplatek nejméně ve výši 125 % (25 % za přesčas a 100 % za práci ve svátek).

19.8 Mzda za noční práci

Za práci v noci (doba od 22. do 6. hodin) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel má při poskytování příplatku za práci v noci volbu: může jej poskytovat za jednotlivé hodiny práce v noci nebo ve stálé měsíční výši za kalendářní mě-