

Vážení čtenáři!

V době, kdy je občan zapojen do pracovního procesu, vykonává závislou činnost a vznikají tak individuální pracovněprávní vztahy, patří zákoník práce mezi nejdůležitější právní předpisy. Jak je to po novelách zákoníku práce v závislosti na ekonomické a sociální situaci, ochrany zaměstnanců i právního postavení zaměstnavatelů se dočtete v 1. kapitole.

Každá FO jak zaměstnanec, tak poplatník s příjmy ze samostatné činnosti či poplatník s příjmy z kapitálového majetku, z nájmu nebo poplatník, který má pouze ostatní příjmy podléhající zdanění. V kapitole **Slevy na dani z příjmů FO** autor Ing. I. Macháček poradí aj postupovat při její uplatnění...

Aktuálním číslem 1-2/2027 – **Zákoník práce po novele s komentářem** začal měsíčník **PORADCE 2027** svůj XXXII. ediční ročník. Nezapomeňte si **nový ročník předplatit** a můžete se těšit na **Živnostenský zákon, Exekuční řád, Zákon o daních z příjmů, Zákon o DPH, Zákon o evidenci tržeb, Zákon o účetnictví, Stavební zákon, Zákon o ochraně zaměstnanců po novelách s komentáři.**

V nabídce našeho vydavatelství jsou i předplatitelské faktury dalších měsíčníků **DaÚ, PaM, DÚVaP, 1000 řešení pro rok 2027**. Všechny potřebné informace získáte na informačním portálu www.i-poradce.cz nebo telefonicky na číslech **558 731 125-126; 773 670 836**.

V tematických balíčcích tentokrát naleznete **Zákoník práce po novele, Hlášení zaměstnavatele, Příručka mzdové účetní 2026, Optimalizace daně, ZDP po novele...**

Věříme, že si z bohaté nabídky vyberete a již teď se těšíme na další setkávání.

Jarmila Blašíčková
odpovědná redaktorka

Prázdninová nabídka (www.i-poradce.cz)



Seznam otázek

téma čísla:

Zákoník práce po novele

1.1	Dodatečné vyměření daně.	5
1.2	Nerozhoduje soustavnost.	6
1.3	Exkurs.	7
1.4	Co je závislá činnost.	7
1.5	Sankce za porušení povinností.	8
1.6	Delší dovolená.	8
1.7	Odstupné i z jiných důvodů.	9
1.8	Dohoda uzavřená podle NOZ.	10
1.9	Činnost dětí.	11
1.10	znaky podnikání.	11
1.11	Nová Informační povinnost zaměstnavatele.	12
1.12	Samostatnost.	12
1.13	Kontrola úřadů práce.	13
1.14	Zaměstnavatel na pranyři.	13
1.15	Rovnost v odměňování.	14
1.16	Vlastní odpovědnost a zisk zaměstnance.	15
1.17	Dohody podle NOZ v pracovních vztazích.	15
1.18	Kdy nejde o diskriminaci.	16
1.19	Důkazní břemeno na zaměstnavateli.	17

téma čísla:

Slevy na dani z příjmů FO

2.1	Uplatnění slevy na dani na manželku.	20
2.2	Měsíční záloha na daň.	20
2.3	Příjem z pronájmu bytu.	20
2.4	Rodičovský příspěvek.	21
2.5	Příjmy z nájmu bytu.	21
2.6	Daňové zvýhodnění na dvě nezletilé děti.	22
2.7	Pracovník se zdravotním postižením.	22
2.8	Zaměstnání občanů se zdravotním postižením.	23
2.9	Přeplatek na dani.	23
2.10	Společně hospodařící domácnosti.	24
2.11	Sleva na dani na manželku.	24
2.12	Podmínky pro uplatnění slevy.	24
2.13	Výpočet slevy na dani z příjmů.	25
2.14	Příjmy ze živnostenského podnikání.	25

téma čísla:

Komunikace se zdravotní pojišťovnou zaměstnavatelé, OSVČ, pojištěnci

Zaměstnavatelé a zaměstnanci

3.1	Nástup zaměstnance do zaměstnání
-----	----------------------------------

a evidence v kategorii osob, za které je plátcem pojistného stát.	27
--	----

3.2	Osoby jako zaměstnanci ve zdravotním pojištění.	28
3.3	Nemoc zaměstnance.	29
3.4	Odchod zaměstnance do starobního důchodu.	30
3.5	Kódy používané zaměstnavatelem.	30
3.6	Nástup v den pracovního klidu.	31
3.7	Hlášení změn zaměstnavatelem.	32
3.8	Přihlašování a odhlašování osoby jako zaměstnance u zdravotní pojišťovny.	33

Osoby samostatně výdělečně činné

3.9	Oznamovací povinnost OSVČ.	34
3.10	Přerušení podnikání.	35
3.11	Ukončení samostatné výdělečné činnosti.	35
3.12	Snížení záloh na pojistné.	36
3.13	Paušální režim.	36
3.14	OSVČ bez záloh.	37

Pojištěnci a jejich pojistný vztah

3.15	Placení pojistného osobami bez zdanitelných příjmů.	37
3.16	Samoplátecká kategorie zdravotního pojištění.	38
3.17	Kdo se považuje ve zdravotním pojištění za „státního pojištěnce“?	39

Daně v praxi

ZDP po novelách

4.1	Základ daně – pohledávky a dluhy.	40
4.2	Úprava základu daně.	40
4.3	Ukončení činnosti ve společnosti.	41
4.4	Rozdělení zásob a pohledávek.	41
4.5	Pohledávky a dluhy.	42
4.6	Sleva na dani.	43
4.7	Ukončení podnikatelské činnosti.	44
4.8	Výsledek konkursního řízení.	44
4.9	Pohledávka a základ daně.	44
4.10	Nespotřebované zásoby.	45
4.11	Příjem z prodeje pohledávky.	45
4.12	Úrok z prodlení.	45
4.13	Uplatnění daňových výdajů.	46
4.14	Nepeněžní plnění.	46
4.15	Dodanění zásob a odpisů.	47
4.16	Výdaje ve skutečně vynaložené výši.	47
4.17	Postoupení pohledávky.	48
4.18	Ukončení nájmu.	48

4.19 Dodanění zásob	48	4.58 Přiznání dodání zboží do jiného členského státu	67
4.20 Propočet daňových výdajů	49	4.59 Stavba rodinného domu	67
4.21 Paušální výdaj na dopravu automobilem	49	4.60 Místo plnění při pořízení zboží	68
4.22 Příjem z prodeje obchodního závodu	50	4.61 Přiznání daně při pořízení zboží k 15. dni následujícího měsíce po pořízení zboží ..	68
4.23 Poměrná část úplaty	50	4.62 Částečný odpočet daně u TZ	69
4.24 Přeměna akciové společnosti	50	4.63 Stavební práce prováděné na dokončené stavbě	69
4.25 Zaplacená provozní záloha	51	4.64 Povinně vyšší cena obvyklá, než nižší sjednaná	70
4.26 Finanční leasing	51	4.65 Stavební práce na rekonstrukci koupelny ..	70
4.27 Výdaje na dopravu zaměstnance	51	4.66 Následná úprava odpočtu daně u TZ	71
4.28 Výdaje na práva zaměstnanců	52	4.67 Nepeněžitý vklad z hlediska DPH	72
4.29 Paušální výdaj na dopravu	52	4.68 Poskytnutí právní služby osobou neusazenou v tuzemsku	72
4.30 Daňové odpisy propachtovaného obchodního závodu	52	4.69 Při registraci plátce může DPH snížit vstupní cenu HM	73
4.31 Daňové zvýhodnění na dítě	53	4.70 Poskytnutí služby s místem plnění v jiném členském státě	73
4.32 Poslední známá daňová povinnost	53	4.71 Nová pravidla DPH u společnosti – Dvě faktury od společníků	74
4.33 Stravné při pracovní cestě	54	4.72 Stavební práce spojené s přestavbou víceúčelové stavby	74
4.34 Příjmy žáků a studentů	54	4.73 Prodej zboží na dálku z jiného členského státu do tuzemska	75
4.35 Motivační příspěvek	54	4.74 Prodej zboží na dálku z tuzemska do jiného členského státu	75
4.36 Zdravotně postižené osoby	55	4.75 Stavební práce spojené s výstavbou	76
4.37 Daňový bonus na vyživované děti	55	4.76 Oprava sazby daně a výše daně, kterou se snižuje daň na výstupu	77
4.38 Povinnost podat daňové přiznání	55	4.77 Stavba ubytovacího zařízení	78
4.39 Hmotní majetek	56	4.78 Stavební úpravy a základ daně	78
4.40 Odpisování nemovitosti	56		
4.41 Příjem z autorské odměny	57		
Daňová ztráta			
4.42 Úprava základu daně	58		
4.43 Přeplatek na dani za zdaňovací období ..	58		
4.44 Uplatnění daňové ztráty	59		
4.45 Příjmy z nájmu bytů v činžovním domě ..	59		
4.46 Část daňové ztráty	60		
4.47 Odečet daňové ztráty z podnikání a z nájmu	60		
4.48 Optimalizační řešení poplatníka	61		
4.49 Podíl daňové ztráty	61		
4.50 Příjmy ze živnostenského podnikání	62		
4.51 Spolupráce manželky	63		
DPH			
4.52 Bezplatné poskytnutí zboží jako benefitu ..	64		
4.53 Bezplatné poskytnutí stravování zaměstnancům	64		
4.54 Oprava výše daně při nesprávném uplatnění osvobození od daně	65		
4.55 Zdanitelné plnění	65		
4.56 Stavební práce spojené s modernizací výtahů	66		
4.57 Přiznání daně při pořízení zboží ve vazbě na vystavení daňového dokladu ..	66		
		Postupy účtování	
		Účetnictví	
		5.1 Účtování zápůjčky s úroky placenými pozadu	79
		5.2 Prvotní vklady do s.r.o.	80
		5.3 Dovoz DHM z ciziny	81
		5.4 Zápůjčka s úroky placenými předem	82
		5.5 Zápůjčka na pořízení podílu	82
		5.6 Kapitalizace zápůjčky	83
		5.7 Úročená zápůjčka od společníka s.r.o.	84
		5.8 Test zaplacení úroků	84
		5.9 Pro účetní TZ není stěžejní daňový limit 40 000 Kč, resp. nově 80 000 Kč	85
		5.10 Účtování o vkladu do s.r.o. u vkladatele (společníka)	86
		5.11 Nepeněžitý vklad pohledávky do s.r.o.	86

Zaměstnávání

Zákoník práce

6.1	Dovolená bez souhlasu zaměstnavatele . . .	88
6.2	Ochrana zdraví zaměstnance	89
6.3	Trestní postih práce načerno	89
6.4	Příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením	90
6.5	Hromadné čerpání dovolené	90
6.6	Dočkáme se rovnosti v odměňování? . . .	91
6.7	Nahlašovací mzdové povinnosti zaměstnavatelů	91
6.8	Musí zaměstnavatel vydat pracovní řád? .	92
6.9	Dočasné zapůjčení zaměstnance	92
6.10	Mladiství pracují o prázdninách	93
6.11	Zaměstnání po rodičovské dovolené . . .	93
6.12	Mimořádná náhrada mzdy	94
6.13	Kdy vyšší odstupné?	94
6.14	Objasnění příčin pracovního úrazu	94
6.15	Smlouvy a dohody podle občanského zákoníku	95
6.16	Rovnocenné podmínky zapůjčeného zaměstnance	95
6.17	Platí ústní dohoda o skončení pracovního poměru?	95
6.18	Nadbytečnost zaměstnance	96
6.19	Mzdy nebudou tajné	96
6.20	Změny dalších předpisů ke mzdám	97
6.21	Alkohol na pracovišti	97
6.22	Náhrada mzdy pro odvolaného zaměstnance	97
6.23	Výpovědní doba při přechodu práv a povinností	98
6.24	Elektronické doručení výpovědi z pracovního poměru	98
6.25	Placená přestávka v práci	99
6.26	Další práce při rodičovské dovolené . . .	99
6.27	Jiná práce bez souhlasu zaměstnance . .	99

6.28	Přechod z dohody na pracovní poměr . . .	100
6.29	Rozvrh pracovní doby v dohodách o práci	100
6.30	Povinnosti při převedení na jinou práci . .	101

Mzdy

6.31	Plnění oznamovací povinnosti u studentů	101
6.32	Souběžné příjmy u jednoho zaměstnavatele	102
6.33	Sčítání příjmů u dohod	102
6.34	Neplacené volno a „mezinárodní prvek“ .	103
6.35	Stanovení vyměřovacího základu zaměstnance	103
6.36	Ukončení studia na střední nebo vysoké škole a „státní kategorie“ zdravotního pojištění	104
6.37	Souběh zaměstnání s podnikáním a minimum ve zdravotním pojištění	105
6.38	Neplacené volno v zaměstnání a souběžná samostatná výdělečná činnost	105
6.39	Zaměstnanci, oznamování „státních kategorií“, odvod pojistného správné zdravotní pojišťovně	106
6.40	Důležitost minimálního vyměřovacího základu	107
6.41	Potvrzení – rozhodný doklad pro placení pojistného zaměstnavatelem	108
6.42	Přihlašování a odhlašování zaměstnanců u dohod o provedení práce	108
6.43	Onemocnění ještě v době trvání zaměstnání a navazující „státní kategorie“ zdravotního pojištění	109
6.44	Práce českého občana ve „třetí zemi“ . . .	110
6.45	Dohoda o pracovní činnosti a postupy ve zdravotním pojištění	110
6.46	Přihlášení a odhlášení zaměstnance u pracovní smlouvy	111
6.47	Dohoda o pracovní činnosti a příjem nedosahující minimální mzdy	112



**1 0 0 0
řešení**
7-8/2026
měsíčník
XXV. ročník

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

Odpovědná redaktorka
Jarmila Blašíčková

Redaktorka
Andrea Súkeníková

Tisk srpen 2026

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 uvedených údajů
odpovídají autoři.

ISSN: 1212-4710
MK ČR E 8436

Zákoník práce po novele

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. patří mezi nejdůležitější právní předpisy. Jeho význam je zdůrazněn tím, že upravuje práva a povinnosti pro převážnou část života občana. Zejména v době, kdy je zapojen do pracovního procesu, vykonává závislou činnost a vznikají tak individuální pracovněprávní vztahy s významnými sociálními a citlivými důsledky. Tento zákon se vztahuje téměř

na pět milionů občanů, kteří podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti a o provedení práce vykonávají na pracovištích závislou činnost.

V závislosti na ekonomické a sociální situaci flexibilitnosti pracovního zapojení, ochrany zaměstnanců i právního postavení zaměstnavatelů byly v poslední době přijaty novely zákoníku práce.

JUDr. Ladislav Jouza

1.1 Dodatečné vyměření daně

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

Kdy je možné dodatečné vyměření daně?

Toto ustanovení pro daňové řízení dále rozvádí § 23 odst. 10 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Pro zjištění základu daně se vychází z účelu vedeného podle zvláštního předpisu (zákon o účetnictví), pokud zvláštní předpis nebo zákon o dani z příjmu nestanoví jinak, anebo pokud nedochází ke krácení daňové povinnosti jiným způsobem.

Z daňových zákonů vyplývá, že nelegální pracovněprávní vztah (práce na černo) umožňuje finančním orgánům, aby zjišťovaly základ daně jinak, než

z účetnictví zaměstnavatele (firmy).

Znamená to, že i když budou mít účastníci pracovního vztahu (zaměstnavatel – firma a fyzická osoba) uzavřen mezi sebou k provádění prací smlouvu obchodněprávní (podnikatelskou, živnostenskou), a tuto činnost bude firma vykazovat v účetních dokladech jako práci podle obchodněprávní nebo živnostenské smlouvy, může finanční orgán posoudit obsah tohoto vztahu jako pracovněprávní vztah, který je zastřen vztahem obchodněprávním.

To přichází v úvahu zejména tehdy, bude-li tento vztah vykazovat znaky závislé činnosti. Potom může finanční orgán posoudit tento vztah z daňového hlediska jako pracovněprávní se všemi daňovými důsledky, včetně dodatečného doměření daně.

1.2 Nerozhoduje soustavnost

Každý z nás se s nelegální prací setkává téměř na každém kroku. Při kontrole v obchodním řetězci odpoví na dotaz inspekce práce jeho vedoucí, že pokladní pracuje podle dohody o provedení práce. Přitom každý kupující ví, že pokladní svou činností značně přesahuje povolených 300 hodin práce podle této dohody v kalendářním roce. To je jeden z nejtýpějších příkladů nelegální práce.

Jak je to po novele zákona?

Podle původního návrhu novely ZOZ, byl do definice nelegální práce zařazen požadavek, že tato práce nemusí být vykonávána soustavně. Doplnění definice bylo provedeno na základě rozsudku

Nejvyššího soudu č.j. Cdo 2034/2010 313 ze dne 21. 1. 2020. Legislativní rada vlády se však s tímto doplňkem neztotožnila, takže novela

ZOZ byla předložena do Poslanecké sněmovny bez tohoto dodatku.

V nové definici nelegální práce nyní již není uveden požadavek soustavnosti této činnosti. Jak uvádí důvodová zpráva k novele zákona, je velmi obtížné prokázat, že daná fyzická osoba pracovala déle než v době fyzické kontroly pracoviště, která obvykle trvá pouze v řádu hodin. Přitom zaměstnavatelé argumentovali, že nebyl naplněn znak soustavnosti závislé práce. U nelegálních zaměstnanců je prý obtížné zajistit jiné důkazy prokazující delší dobu výkonu práce, neboť zaměstnavatelé tyto zaměstnance většinou nijak neevidují

a spolupráci s daným zaměstnancem často i okamžitě ukončí.

Z tohoto důvodu se jevila jako potřebná změna definice nelegální práce zakotvené v § 5 písm. e) bod 1 ZOZ, aby

►► **Nelegální práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele...** ◀◀

bylo již z dikce zákona patrné, že k **délce výkonu závislé práce se nepřihlíží**. To bylo také novelou ZOZ (provedeno s účinností od 1. ledna 2025), což je také

v souladu se závěry vyplývajícími z rozsudku Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2034/2019-313, ze dne 21. 1. 2020.

Samotnou soustavnost bylo velmi těžké při kontrole nelegální práce prokazovat, neboť tento znak není definován. Odhalování nelegální práce bylo tak ztěžováno. Z tohoto důvodu se v ZOZ nahradila definice nelegální práce v § 5 písm. e) bod 1 ve prospěch nového znění. Toto ustanovení uvádí současné znaky závislé práce s vyloučením znaku soustavnosti, a to přímo v ZOZ, na který je vázáno spáchání přestupku dle § 139 odst. 1 písm. c) a d) a § 140 odst. 1 písm. c).

Pro závěr, že se jedná o nelegální práci, není rozhodující její soustavný charakter. Novela definuje v § 5 písm. e) bod 1 ZOZ tak, že nelegální práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně, přičemž je vykonávána mimo pracovněprávní vztah. Doplnilo se, že jedná-li se o nelegální práci, je rozhodné pouze naplnění těchto znaků a délka výkonu práce je nerozhodná. Tento postup tak povede ke zmírnění aktuálních problémů vznikajících při kontrolní činnosti orgánů inspekce práce při prokazování výkonu nelegální práce.

1.3 Exkurs

Zaměstnavatelé mohou předejít případným sankcím za práci na černo několika vhodnými opatřeními.

O jaká opatření se jedná?

Zejména se jedná o obsah smluv, které uzavírají s OSVČ. Smlouva by měla obsahovat podrobnou definici plnění, které má OSVČ poskytnout, nejlépe jako ucelené dílo či jednorázové plnění. OSVČ by měla činnost vykonávat vždy vlastním jménem, na své vlastní náklady a na vlastní odpovědnost. Do smlouvy je vhodné zařadit prohlášení OSVČ, že tato osoba nechce s objednatelem uzavřít pracovněprávní vztah a trvá na realizaci spolupráce formou obchodněprávního vztahu. OSVČ by

měla vykonávat činnost pro více objednatelů, pokud není exkluzivita opodstatněná. Výkonu činnosti na náklady OSVČ by mělo odpovídat také vybavení (nářadí, stroje) a materiál, které OSVČ při činnosti využívá.

Za nevhodný obsah smluv je nutno považovat např. sjednání povinnosti OSVČ, že se bude řídit pokyny objednatele či jeho zaměstnanců. Ve smlouvě by neměla být stanovena určitá doba, v níž má výkon činnosti OSVČ probíhat a kterou rozvrhne odběratel.

Práce by neměla být omezena výlučně na pracoviště objednatele nebo na místech obvyklých pro jeho činnost. Není vhodné sjednávat práci OSVČ na dobu neurčitou nebo dlouhodobě.

Pokud má být odměna OSVČ stanovena hodinovou sazbou, neměla by být doba, na kterou OSVČ činnost vykonávala, stanovena na základě evidence objednatele, ale na základě podkladů OSVČ.

1.4 Co je závislá činnost

Pro zjištění, zda se jedná o nelegální práci či nikoliv, je rozhodující zhodnocení existence znaků závislé činnosti.

Jaké jsou znaky závislé činnosti?

Její obsah vyplývá z § 2 ZP. Jde o vztah nadřízenosti a podřízenosti, osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho

odpovědnost.

Některé znaky pracovněprávního vztahu jsou markantní ihned po zahájení pracovní činnosti (např. přidělování práce, práce podle pokynů nadřízeného, výplata mzdy apod.), kdežto některé další znaky mohou být naplněny až v průběhu tohoto vztahu (např. vztah sankční – krácení dovolené za neomluvenou nepřítomnost v práci) apod.

Živnostník a zaměstnavatel mají smluvní volnost při sjednávání právní formy pracovního vztahu. Jsou však vázáni obsahem tohoto pracovního vztahu. Měli by si jej charakterizovat a konkretizovat ve smlouvě, kterou živnostník a zaměstnavatel uzavírá.

1.5 Sankce za porušení povinností

V souvislosti s nelegální prací jsou v zákoně o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) oprávnění kontrolních orgánů – úřadů práce a celních úřadů. Kontrolní oprávnění úřadů práce je oproti celním úřadům širší. Otázkou je, zda jsou oprávnění při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti a že pracovní činnost pro tohoto zaměstnavatele vykonávají podle pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy.

Jaké je správné řešení?

Musí se jednat o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce či o smlouvu podle živnostenského nebo zákona o obchodních korporacích. Celní orgány mohou kontrolovat zaměstnávání cizin-

ců, zda vykonávají práci pro zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu nebo jiné smlouvy a zda mají povolení úřadu práce. Celní orgány nemohou ukládat pokuty, ale výsledky kontrolní činnosti dávají k dispozici úřadům práce.

Pokud kontrolní orgán zjistí, že fyzická osoba nevykonává práci na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy nebo cizinec bude vykonávat práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto souhlasu, bude se jednat o výkon práce v rozporu s právními předpisy (nelegální práce). Sankce je až do částky dvou milionů korun.

1.6 Delší dovolená

Typickým a nejčastějším právem, které zaměstnavatel sjednává nad „rámec“ ZP, je delší dovolená.

Jaký je správný postup?

Ustanovení § 213 ZP umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru (zaměstnavatel, jehož zaměstnanci jsou odměňováni mzdou) prodloužil dovolenou. Záleží jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí. Dovolená může být v rozsahu pěti nebo třeba i osmi týdnů, ZP ji neomezuje.

Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené. Nemí vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám

zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let, nebo zaměstnancům konajícím práci fyzicky nebo duševně náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení.

Zaměstnavatel může diferencovat, např. podle věku zaměstnanců nebo podle druhu nebo obtížnosti práce či pracovního prostředí. Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance.

Prakticky to znamená, že zaměstnanci podnikatelských subjektů mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů.

1.7 Odstupné i z jiných důvodů

Dalším příkladem využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a použití § 4a ZP zaměstnavatelem a zaměstnancem, je sjednání vyššího odstupného při skončení pracovního poměru ze zákonných důvodů (§ 67 ZP) nebo z jiných než ZP stanovených důvodů.

Jak je to z pohledu zákoníku práce?

Odstupné upravuje § 67 ZP. Minimální nárok je ve výši jednoho až trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance, jestliže pracovní poměr skončil výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) – organizační důvody. Skončil-li zaměstnanec pracovní poměr výpovědí nebo dohodou podle § 52 písm. d) ZP (zdravotní důvody), je minimální odstupné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku.

V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu je možné zvýšit odstupné o další násobky průměrného výdělku. Je rovněž možné stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. Touto formou může zaměstnavatel např. zohlednit skončení pracovního poměru z důvodu snižování počtu zaměstnanců v důsledku hospodářských problémů. Může zvýhodnit starší zaměstnance, jejichž uplatnění na trhu práce je obtížnější. Nesprávná praxe by byla, kdyby zvýšení odstupného odůvodnil sociálními hledisky, např. počtem vyživovaných osob, zdravotním handicapem apod. Účelem § 67 o poskytování odstupného je, aby byl zaměstnanec „zabezpečen“ po skončení pracovního poměru z důvodů, které jsou objektivní a které nezavinil. Kromě odstupného, na něž vzniká právo přímo ze zákona, lze sjednat odstupné smluvní. Další (smluvní) odstupné lze tak sjednat nad rámec „zákonného“ odstupného (nad trojnásobek nebo

dvanáctinásobek průměrného výdělku) nebo z jiných než zákonných důvodů.

Smluvní odstupné je možné upravit v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě (pracovní smlouva, dohoda o rozvázání pracovního poměru, manažerská smlouva) nebo ve vnitřním předpise. Je možné, aby zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem např. poskytnutí odstupné-

►► **Při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů musí být odstupné nejméně ve výši průměrného výdělku...** ◄◄

ho při výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. e) ZP nebo při dohodě o rozvázání pracovního poměru z vážných osobních důvodů na straně zaměstnance. Podmínkou je však vždy skončení pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením nebo dohodou) a respektování zákazu diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat i nižší odstupné. Musí se ovšem jednat o důvody, které nejsou uvedeny v § 67 ZP, při nichž musí být vždy poskytnut stanovený násobek průměrného výdělku. To znamená, že při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů musí být odstupné nejméně ve výši průměrného výdělku a při skončení z zdravotních důvodů nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku. V ostatních případech může být odstupné nižší. Pro případy propouštění např. z důvodů hospodářských problémů může zaměstnavatel sjednávat další peněžitou výhodu – odchodné. ZP tento peněžitý nárok nevylučuje, jeho výše není omezena.

Podmínky pro její poskytnutí může zaměstnavatel uvést ve svém opatření – vnitřním předpise nebo je sjednat v kolektivní smlouvě, případně v pracovní smlouvě. Ustanovení § 4a ZP připouští, aby byla sjednána (nikoliv stanovena jednostranně) mzda za noční práci a za práci v sobotu a v neděli (§ 116 a § 118 ZP) jinou minimální výší a způsob určení příplatku. Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu ZP nebo kolektivní smlouva poskytuje, tak se k tomu nepřihlíží. Zaměstnanec se např. nemůže vzdát svého práva na zpětvzetí výpovědi z pracovního poměru nebo práva na poskytování příplatků apod.

1.8 Dohoda uzavřená podle NOZ

Zaměstnavatel sjednal nástup do zaměstnání se zaměstnancem dohodou podle občanského zákoníku.

Může tato dohoda nahradit např. pracovní smlouvu nebo 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, může však tuto pracovní smlouvu doplňovat. Toto řešení se však nezdá příliš praktické, neboť je možné sjednávat dodatky nebo doplňky ke smlouvám, které jsou v ZP uvedeny.

Pod § 4 ZP můžeme zařadit i výklad nového pojmu v ZP, který přešel z NOZ. Obsah právního jednání je uveden v § 545 NOZ. Nejde o „klasickou“ definici, jak ji známe z dřívějšího pojmu „právní úkony,“ ale uvádí se, co z takového jednání vyplývá. Podle § 545 NOZ právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

Právní jednání může být jednostranné (např. výpověď z pracovního

poměru, okamžité zrušení pracovního poměru) nebo dvoustranné (různé pracovněprávní smlouvy nebo dohody, zejména pracovní smlouva). Jedná se o projev vůle, který jako právní důvod nebo právní skutečnost vyvolává právní následky (vznik změny nebo zánik práv nebo povinností). Tedy obdobně jako tomu bylo při výkladu právních úkonů. Přitom projevy vůle mohou být kladné (pozitivní), např. zaměstnavatelem jednostranné stanovení delší výměry dovolené ve vnitřním předpisu podle § 305 ZP, nebo záporné (negativní, nekonání), např. neplnění povinností, které vyplývají z pracovní smlouvy.

Právní jednání konáním nebo opomenutím je výslovné, ale může se také jednat o tzv. konkludentní jednání. Nejčastěji se tento způsob jednání vyskytuje při vzniku pracovního poměru, kdy není sjednána písemná pracovní smlouva, ale zaměstnanec začne pracovat podle pokynů zaměstnavatele.

Zvláštním druhem nekonání je mlčení. ZP tento způsob právního jednání teď již neobsahuje. V dříve platném ZP bylo mlčení považováno za souhlas např. tehdy, jestliže zaměstnavatel neodpověděl na žádost zaměstnance na sjednání dohody o skončení pracovního poměru v uvedené lhůtě.

1.9 Činnost dětí

V souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie vystupuje do popředí mezinárodní dokument, kterým je směrnice Rady ze dne 22. 6. 1994 č. 94/33/EC o ochraně mladých lidí při práci. Tato směrnice stanoví opatření pro právní úpravy členských států. Např. by měly přijmout opatření k zákazu práce dětí a zajistit podmínky stanovené směrnicí pro práci mladistvých.

Jaké jsou podmínky práce dětí?

Směrnice EU uvádí, že členské státy mohou přijmout zákonné opatření nebo nařízení, podle kterých se zákaz práce dětí ve věku do 15 let nebude vztahovat na děti, které vykonávají kulturní, uměleckou, sportovní a reklamní činnost. Podmínkou je, že výkon těchto činností bude schválen kompetentním orgánem pro každý jednotlivý případ

a že členské státy upraví právním předpisem podmínky pro děti a podrobnosti, týkající se schvalovací procedury pro vydání povolení.

Směrnice EU se staly „právním“ podkladem pro úpravu práce dětí v Listině základních práv EU, která je součástí Lisabonské smlouvy. V čl. 32 Listiny se uvádí:

„Dětská práce se zakazuje. Minimální věk pro přijetí do zaměstnání nesmí být nižší než věk pro skončení povinné školní docházky, aniž jsou dotčena pravidla, která jsou příznivější pro mladé lidi, a omezené výjimky.“

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a ZP zapracovaly požadavky EU. Předpisy ČR jsou plně v souladu s Listinou základních práv EU. Protože při výkonu těchto činností nepůjde o pracovněprávní vztah, nemůže se jednat o „práci“. Proto také tento pojem není v zákonech ČR užíván.

1.10 Znaky podnikání

Definici podnikání obsahuje § 420 zákona č. 20/2012 Sb. (občanský zákoník). Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.

Jaké jsou znaky podnikání?

Pokud bude občan vykonávat pracovní činnost k zaměstnavateli (firmě), se znaky závislé činnosti, musí to být podle pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Jestliže by pracovní činnost vykonával občan na základě živnostenského listu, ale přitom by pracoval na pracovišti zaměstnavatele a jeho práce by měla znaky závislé činnosti, jednalo by se o nelegální práci.

Příjem z této činnosti by mohl být na základě kontroly finančního úřadu dodatečně zdaňován. Přitom vůbec není rozhodující, zda občan bude plnit úkoly, které vyplývají z předmětu činnosti zaměstnavatele nebo úkoly jiné, které s obsahem tohoto předmětu přímo nesouvisí.