

DANĚ • ÚČETNICTVÍ

VZORY a PŘÍPADY

Mzdová účetní - problémy

mzda – příplatky - dovolená

Zálohy a závdavky - účetnictví a daně

závislá činnost – firemní nákupy

Daňová kontrola

prekluze – kontrola - judikáty

7-8/2024
25. ročník

Letní novinky vydavatelství PORADCE

Vážení čtenáři.

V praxi musí mzdová účetní uplatňovat nejen ustanovení zákoníku práce ale i občanský zákoník. Právě občanský zákoník se použije na pracovněprávní vztahy vždy, neobsahuje-li ZP speciální úpravu, a to, aniž by bylo třeba zvláštního odkazu. Více se dozvíte v první kapitole **Problémy mzdové účetní** od JUDr. Ladislava Jouzy.

Systém záloh je obecně vzato výhodný pro odběratele, kteří průběžně po delší časové období platí relativně nízké částky (zálohy), které je finančně příliš nezatěžují a konečná cena, resp. doplatek nad zálohy pak již nevypadá až tak hroživě. **Zálohy a závdavky v daních a účetnictví** je název příspěvku od autora Ing. Martina Děrgela.

Řada daňových poplatníků žije v obavách před **kontrolou z finančního úřadu**. Často neznají nejen své povinnosti, ale i svá práva. V poslední kapitole se autor Ing. Zdeněk Burda pokusí tuto problematiku podrobněji objasnit.

Co jsme připravili do dalších měsíčníků?

Měsíčník Poradce vstupuje do své třetí dekády. První číslo 30. ročníku obsahuje **zákon o zaměstnanosti s komentářem**. Do Poradce 2 pro Vás připravujeme **zákon o zdravotním pojištění s komentářem**. PaM 9/2024 obsahuje **Zajímavé i nové zaměstnanecké benefity**, DaÚ 9/2024 se věnuje **Změnám v kontrolním hlášení**.

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

Nezapomněli jsme ani na aktuální tematické balíčky – **Mzdovým účetním, Zaměstnávání po novele, Stavební zákon, Daňové výdaje 2024, Cestovní náhrady nově...**

Věříme, že informace z našich příspěvků využijete v praxi, a i nadále nám zachováte svou přízeň. Do dalšího čísla DÚVaP připravujeme: **Odpočty a slevy na dani v DP 2024 a DPH ve stavebnictví**.

Zuzana Brezaniová
odpovědná redaktorka



Obsah

1. Problémy mzdové účetní

JUDr. Ladislav Jouza

1. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích	3
2. Práva a povinnosti z právního jednání	5
3. Nová „definice“ Švarc systému od 1. ledna 2024	7
4. Příslib zaměstnání	8
5. Právní jednání a pracovní smlouva	9
6. Pracovní poměr	13
7. Manažerská smlouva	14
8. Sjednání mzdy a příplatky	16
9. Kdy nastane rovnost v odměňování mužů a žen?	26
10. Mzdové nároky ve vnitřním předpise	32
11. Pracovnělékařské služby	37
12. Skončení pracovního poměru	40
13. Jak vypočítat dovolenou	55
14. Problémy v dohodách o práci po novele ZP	57
15. Náhrady při práci na dálku po novele ZP	65

2. Zálohy a závdavky v účetnictví a daních

Ing. Martin Děrgel

1. Zálohy a závdavky ekonomicky	69
2. Zálohy a závdavky právně	71
3. Zálohy a závdavky v účetnictví	76
4. Zálohy a závdavky v daních z příjmů	98
5. Zálohy u zaměstnanců	104
6. Zálohy na daň z příjmů poplatníků	121
7. Zálohy a závdavky v DPH	140

3. Daňová kontrola z finančního úřadu

Ing. Zdeněk Burda

1. Prekluze vyměření daně	156
2. Zahájení kontroly	163
3. Neumožnění kontroly	168
4. Kontrola nebo výzva k podání dodatečného daňového přiznání	169
5. Je možno kontrolu opakovat?	170
6. Průběh kontroly	175
7. Ukončení kontroly	204
8. Počty kontrol a doměrky z nich	207



DANĚ, ÚČETNICTVÍ
VZORY A PŘÍPADY
měsíčník č. 7–8/2024
ročník XXV

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, Ing. Vladimír Hruška,

JUDr. Ladislav Jouza, Ing. Jiří Řehák,

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

červen 2024

MK ČR E 13703

ISSN 1213-9270

Za správnost údajů v příspěv-
cích odpovídají autoři.

1. Problémy mzdové účetní

JUDr. Ladislav Jouza

1.

Odměňování za práci patří mezi pracovní podmínky, jejichž úpravu stanoví zákon. Jedná se o jedno ze základních práv zaměstnance a současně jde i o povinnost zaměstnavatele poskytovat za práci mzdu nebo plat. V souvislosti s rostoucí inflací a zvyšováním životních nákladů jsou otázky kolem odměňování vysoce aktuální. Ve výkladu s praktickými příklady se zabýváme aktuální a komplexní úpravou odměňování, jak je obsažena v zákoníku práce a v dalších pracovněprávních předpisech, zejména v nařízeních vlády.

Řada problémů v praxi mzdové účetní se vyskytuje zejména po novele zákoníku práce č. 281/2023 Sb., od 1. 10. 2023 a od 1. 1. 2024, zejména v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr a při práci na dálku. V našem výkladu jsme se proto soustředili na nejčastější aktuální problémy, které musí řešit mzdové účetní v celé pracovněprávní oblasti, a v rámci metodické pomoci jsme uvedli správný legislativní postup s příklady.

1. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

1.1 Podpůrná platnost

V praxi musí mzdová účetní uplatňovat nejen ustanovení ZP, ale i NOZ, již vzhledem k tomu, že řadu práv a povinností neupravuje ZP, ale právě občanský zákoník. Při řešení mnohých otázek (jako je např. počítání času a lhůt, charakter právního jednání apod.) se vychází z principu subsidiarity (podpůrnosti). Tuto zásadu vyjadřuje § 9 odst. 2 NOZ. **Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí NOZ v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.**

Toto znění má odraz v § 4 ZP: **Pracovněprávní vztahy se řídí ZP. Nelze-li použít tento**

zákon, řídí se NOZ, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. NOZ se použije na pracovněprávní vztahy vždy, neobsahuje-li ZP speciální úpravu, a to, aniž by bylo třeba zvláštního odkazu.



Příklad 1

Není možné, aby např. smlouva o nástupu do zaměstnání byla sjednána podle NOZ, stejně jako dohoda o zvýšení nebo prohloubení kvalifikace apod.

Podle NOZ je však možné sjednat např. smlouvu s lékařem k provádění pracovně lékařské péče, dohodnout manažerskou smlouvu apod.

1.2 Vyšší práva a nároky

ZP stanoví v § 4a, že **odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví ZP nebo KS jako nejméně nebo nejvýše přípustné.**

K odchylné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Od ustanovení uvedených v § 363 ZP, která zapracovávají směrnice EU, je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. **Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu ZP nebo kolektivní smlouva poskytuje, nepřihlíží se k tomu.**

Např. zaměstnanec se nemůže vzdát svého práva na zpětvzetí výpovědi nebo vzdát se možnosti zaměstnavatele nekontrolovat soukromou elektronickou (e-mailovou) poštu, pokud by pro to neměl ve vlastním opatření vymezeny vážné důvody (viz § 316 odst. 3 ZP).

K ujednáním, která práva zaměstnance určují v nižší nebo vyšší míře, než stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustnou, se nepřihlíží. Zaručuje tzv. minimální sociální standard. Výjimky jsou stanoveny v § 116 ZP (mzda za noční práci) a v § 118 ZP (mzda za práci v sobotu a v neděli). V uvedených případech je možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

1.3 Kdo může pracovat

Pracovněprávní vztah může uzavřít občan, který dosáhl věku 15 let, ale jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

Podle § 43 zákona č. 561/2004 Sb. (školský zákon) **žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky.** V § 54 toho-

to zákona se dále stanoví, že žák, který splnil povinnou školní docházku a nepokračuje v základním vzdělávání, přestává být žákem školy 30. června příslušného školního roku. Vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku uvádí, že **období školního vyučování končí dnem 30. června.**

Příklad 2

Žák, který již dovršil 15 let věku, ale ještě neukončil povinnou školní docházku, si může sjednat pracovní poměr nebo některou z dohod konaných mimo pracovní poměr. Např. prázdninovou brigádu v podobě dohody o provedení práce.

Jako den nástupu na tuto brigádu musí být však sjednán den, který je po ukončení povinné školní docházky.

NOZ v § 34 uvádí, že nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Podmínky pro její uskutečnění stanoví zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále jen „ZOZ“) v § 121 a násl. O povolení k této činnosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Uvede v něm časové vymezení této činnosti s ohledem na zdraví dítěte a jeho bezpečnost, zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj, přiměřenost jeho věku a nebrání-li tato činnost jeho vzdělání nebo docházce do školy. Povolení vydává úřad práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupce dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte.

1.4 Zastupování zaměstnavatele

V ustanovení § 430 NOZ uvádí, že pověřili podnikatel někoho při provozu obchodního závodu určitou činností, zastupuje tato osoba podnikatele ve všech jednáních, k nimž při této činnosti obvykle dochází.

Podnikatele zavazuje i jednání jiné osoby v jeho provozovně, pokud byla třetí osoba

v dobré víře, že jednající osoba je k jednání oprávněna.

Jestliže by např. zaměstnanec provozovny učinil nějaký právní úkon vůči třetí osobě (např. zákazníkovi), kterým by jeho zaměstnavateli vznikly povinnosti, bude to podnikatele zavazovat pouze tehdy, jestliže třetí osoba (zákazník) věděla, že zaměstnanec provozovny může za podnikatele jednat.

Překročí-li zástupce podnikatele (zaměstnavatele) zástupčí oprávnění, podnikatele právní jednání zavazuje. To neplatí, věděla-li třetí osoba o překročení, nebo musela-li o něm vědět vzhledem k okolnostem případu. Takové jednání nebude zaměstnavatele zavazovat, neboť osoba nebyla v tzv. dobré víře.

V ustanovení § 166 NOZ jsou pravidla pro zastupování zaměstnavatele osobami, které jsou u něho v pracovněprávním vztahu ob-

vykle v pracovním poměru. **Tito zaměstnanci mohou zaměstnavatele zastupovat a jeho jménem právně jednat v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci. Přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. I zde tedy platí zásada „dobré víry“.**



Příklad 3

Zejména u zaměstnavatelů s menším počtem zaměstnanců má mzdová účetní obvykle ve svém pracovním zařazení (pracovní náplni) přijímání zaměstnanců do pracovního poměru. Z toho důvodu je tedy oprávněn zaměstnavatele zastupovat např. při sjednávání pracovní smlouvy nebo může dávat výpovědi z pracovního poměru. Pokud by tato právní jednání činil jiný zaměstnanec, a není to jeho obvyklá činnost s ohledem na pracovní zařazení nebo funkci, nebylo by takové jednání právně platné.

2. Práva a povinnosti z právního jednání

2.1 Právní následky

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.

Jedná se např. o následek tohoto jednání, který vyplývá ze zvyklostí a může být druhou smluvní stranou vynucen. A to i tehdy, nebyla-li určitá povinnost v právním jednání (např. ve smlouvě nebo dohodě) sjednána.

Zvyklostí, na níž odkazuje § 545 NOZ, se rozumí určitá skutečnost, která je natolik dlouhodobě a pravidelně zachovávána v právním styku, že je spravedlivé očekávat její dodržení obecně i v případech, kdy se na ni smluvní strany výslovně nedovolávají, případně ji neznají.

» **Vykonává-li zaměstnanec závislou práci, musí to být vždy v pracovněprávním vztahu.**



Příklad 4

I když ZP v § 155 stanoví, že cestovní náhrady je možné tomuto zaměstnanci poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo a místo pravidelného pracoviště, nelze říci, že takový nárok není právním následkem vyplývajícím ze ZP nebo ze zvyklostí. V § 152 ZP je totiž uvedeno, že cestovní náhrady zaměstnanci vzniknou při pracovní cestě. Jinak by se mohlo jednat o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnavatele



Příklad 5

Zaměstnanec bude pracovat na dálku podle dohody se zaměstnavatelem.

Ze zavedené praxe stran nebo zvyklostí může vyplývat, že k této práci, např. mzdová účetní,

bude používat svoje pracovní prostředky, např. počítač, bez jejichž použití se specifická práce neobejde, i když to nebude v pracovní smlouvě nebo v dohodě sjednáno.

2.2 Zastřené právní jednání

Pro pracovněprávní vztahy je důležité ustanovení § 555 odst. 2 NOZ. Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. ZP v § 1 písm. a) uvádí, že právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jsou vztahy pracovněprávní. Jedná se o pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vykona-li zaměstnanec závislou práci, musí to být vždy v pracovněprávním vztahu. **V opačném případě se jedná o zastřené právní jednání, tedy o zastřený pracovněprávní vztah.**



Příklad 6

Jedná se např. o vztahy mezi zaměstnavatelem a osobou, která pro něj vykonává práci v závislé činnosti, a přitom si sjednali smlouvu podle živnostenského zákona nebo smlouvu o dílo, případně jinou smlouvu podle NOZ i když „formálně“ nebude uzavřen pracovněprávní vztah, bude se tato činnost posuzovat podle ZP. Jedná se o zastřené právní jednání, tedy o zastřený pracovněprávní vztah. 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.

Posoudit, zda se jedná o zastřený pracovněprávní vztah nebo o podnikatelskou (živnostenskou) činnost, není zrovna jednoduché. Existuje však „právní“ hledisko: určit, zda se jedná o závislou práci nebo o práci podle živnostenského oprávnění.

Definici podnikatele obsahuje § 420 odst. 1. NOZ. „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.“ Živnostenský zákon č. 455/1994 Sb., definuje živnost v § 2 obdobně. Je to soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za

§ 555 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

(1) Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu.

(2) Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.

§ 420 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

(1) 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.

(2) Pro účely ochrany spotřebitele a pro účely § 1963 se za podnikatele považuje také každá osoba, která uzavírá smlouvy související s vlastní obchodní, výrobní nebo obdobnou činností či při samostatném výkonu svého povolání, popřípadě osoba, která jedná jménem nebo na účet podnikatele.

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

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,...

účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených živnostenským zákonem.

Bude-li pracovní činnost vykazovat znaky podnikání, nelze ji považovat za závislou práci a nejde o zastřený pracovněprávní vztah.

2.3 Zavedená praxe stran

Zavedenou praxi stran se rozumí všechno, co poměry mezi stranami po delší dobu pravidelně formuje. Na počátku bylo nějaké ujednání, které upravovalo příští práva a povinnosti. Časem se již všechno opakovalo, měnila se pouze doba uskutečnění, takže nebylo třeba další právní jednání.

NOZ v § 2055 odst. 2 připomíná rozdíl mezi **právním jednáním a společenskou úsluhou**.

„Nemá-li se jednat o právní jednání, ale pouze o společenskou úsluhu, musí být z chování stran zjevné, že si žádné právní následky nepřejí, že nechťejí, aby jim vznikly nějaké povinnosti. Mnohdy však mohou být se společenskou úsluhou spojeny odpovědnostní nebo sankční následky.“ Nemá-li jít o právní jednání, ale o pouhou úsluhu, musí být z chování stran zjevné, že si žádné právní následky nepřejí, že nechťejí, aby jim vznikly nějaké povinnosti. Se společenskou úsluhou mohou však být spojeny odpovědnostní, sankční následky.

Příklad 7

Zaměstnanec nabídne spolupracovníkovi, že ho vezme autem do práce. Cestou dojde k nehodě, kdy kolega utrpí třeba majetkovou újmu, protože do jeho auta někdo zezadu naježdí, a jemu byly poškozeny věci, které si dal do úložného prostoru.

Tato situace se však neuplatní při pracovní cestě, kdy spolupracovník cestující v autě utrpěl škodu. V tomto případě by odpovídal za škodu zaměstnavatel, případně řidič – zaměstnanec, který škodu způsobil.

2.4 Bez výslovného vyjádření

Právně jednat lze konáním nebo opomenutím, může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co jednáající osoba chtěla projevit (§ 546 NOZ). Výslovný projev vůle je snáze hodnotitelný než tzv. konkludentní čin (projev nevyslovený). Z hlediska pracovněprávních vztahů konkludentní čin znamená, že zaměstnanec např. nic neseписuje, slovně nevyjadřuje, ale **fakticky jedná určitým způsobem, z něhož lze dovodit určité závěry** (záměr jeho jednání). Tyto okolnosti je třeba posoudit v jejich vzájemných souvislostech a přihlídnout přitom zejména k situaci, za které byl projev učiněn. Je nutno zjistit, zda jednání účastníka pracovněprávního vztahu (zaměstnavatele a zaměstnance) je takové, že nevzbuzuje pochybnost o tom, co chtěl (svým jednáním) vyjádřit.

Příklad 8

Konkludentní projev vůle se může vyskytnout např. při uzavírání pracovní smlouvy u jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu nebo u obou. Pracovněprávní vztah proto může vzniknout konkludentním činem (zaměstnanec začal pracovat a zaměstnavatel mu práci zadával nebo ji od něj odebíral). Oba účastníci vykonali konkludentní projevy vůle směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu.

3. Nová „definice“ Švarc systému od 1. ledna 2024

Pro mzdové účetní je důležité, že od 1. ledna 2024 došlo novelou zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) ke změně pojmu nelegální práce (Švarc systém.) Je to práce, která má výše uvedené znaky závislé činnosti a je vy-

konávána mimo pracovněprávní vztah. Před 1. lednem 2024 se jednalo o vztahy, které byly vykonávány dlouhodobě. Nyní pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce.

**Příklad 9**

Zaměstnanec vykonával práci, která vykazovala znaky závislé činnosti, 3 dny, a přitom neměl sjednán pracovní právní vztah (např. dohodu o provedení práce.) I když to byla činnost ve velmi krátkém časovém rozsahu, jedná se o nelegální práci.

3.1 Dodatečné doměření daně

Podle § 8 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb. (daňový řád) „správce daně vychází ze skutečného obsahu právního jednání nebo jiné skutečnosti rozhodné pro správu daní“.

Při uplatňování daňových zákonů v daňovém řízení se bere v úvahu vždy skutečný obsah právního jednání nebo jiné skutečnosti rozhodné pro stanovení

či vybrání daně, pokud je zastřený stavem formálně právním a liší se od něho.

Toto ustanovení pro daňové řízení dále rozvádí § 23 odstavec 10 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. 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 zastřený pracovní právní vztah (pracovní právně jednání)

Povinnost k uzavření smlouvy nevzniká, jestliže se změnily okolnosti, z nichž obě strany vycházely.

vztah vykazovat znaky závislé činnosti. Potom může finanční orgán posoudit tento vztah z daňového hlediska jako pracovní právní se všemi daňovými důsledky – dodatečné doměření daně.

umožňuje finančním orgánům, aby zjišťovaly základ daně i jinak, než jen 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), a tuto činnost bude firma vykazovat v účetních dokladech jako práci podle obchodněprávní smlouvy, může finanční orgán posoudit obsah tohoto vztahu jako pracovní právní 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 pracovní právní se všemi daňovými důsledky – dodatečné doměření daně. V judikatuře Nejvyššího správního soudu (viz dále) se s tímto postupem můžeme setkat.

**Příklad 10**

Podle tohoto ustanovení se např. bude posuzovat vztah mezi zaměstnavatelem a osobou, která pro něj vykonává práci v závislé činnosti, a přitom si sjednali smlouvu podle živnostenského zákona.

I když „formálně“ nebude uzavřen pracovní právní vztah, bude se tato činnost posuzovat podle ZP. Jedná se o zastřený právní jednání.

4. Příslib zaměstnání

NOZ smlouvu o smlouvě budoucí (v pracovní právních vztazích „příslib zaměstnání“) výslovně upravuje v § 1783. **Podle ní se jedna ze smluvních stran zavazuje, že po vyzvání v sjednané lhůtě (jinak do jednoho roku) uzavře budoucí smlouvu.** Nesplní-li zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu,

může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud.

Povinnost k uzavření smlouvy nevzniká, jestliže se změnily okolnosti, z nichž obě strany vycházely, a na zavázané straně nelze rozumně požadovat splnění povinnosti k uzavření smlouvy.

5. Právní jednání a pracovní smlouva

Pracovní smlouva je výsledkem právního jednání a plynou z něj právní důsledky. Proto jsou na její vznik kladeny náročné legislativní požadavky, které vyplývají z NOZ. Např.:

- Právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat **dobrým mravům**. Favorizují se tak dobré mravy (§ 547 NOZ).
- O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah **ani výkladem** (§ 553 odst. 1 NOZ – dále viz např. rozhodnutí NS 21 Cdo 1138/2011).
- Co je vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle **úmyslu jednajícího**, byl-li takový úmysl druhé straně znám anebo musela-li o něm vědět. Nelze-li zjistit úmysl jednajícího, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla příkládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (§ 556 odst. 1 NOZ). *Jde o měřítko průměrného pochopení, které vychází z § 4 NOZ: Má se za to, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může v právním styku očekávat.*
- Při výkladu projevu vůle se přihlídně k **praxi zavedené mezi stranami** v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání příkládají (§ 556 odst. 2 NOZ).
- Přišli-li se právní jednání **zjevně** dobrým mravům, odporuje zákonu nebo zjevně narušuje veřejný pořádek, soud k tomu přihlídně i bez návrhu. Jde o absolutní neplatnost právního jednání (§ 588 NOZ).

ZP jako jediný právní předpis stručně vysvětluje pojem „veřejný pořádek“ v § 1a odst. 2. Jsou to hodnoty vyjádřené v zásadách zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce,

rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace a spravedlivého odměňování zaměstnance.

5.1 Nepoctivé jednání

Dospějí-li strany při jednání o smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné, jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod (§ 1729 odstavec 12 OZ).

Příklad 11

Zaměstnanec ukončí jednání o uzavření budoucí pracovní smlouvy proto, že dostal výhodnější finanční nabídku od jiného zaměstnavatele. Ovšem v tomto případě nelze jednoznačně říci, že zaměstnanec jednal nepoctivě. To bude záležet na hodnocení a posouzení soudem.

Rozhodující bude osoba zaměstnance, jeho sociální postavení, finanční poměry apod. Pokud by bylo zjištěno, že zaměstnanec jednal nepoctivě, pak může zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. Jedná se např. o úhradu mzdových nákladů na přesčasy, jejichž výkon si musel zaměstnavatel zajistit

5.2 Předmluvní právní jednání

Vyjednávání o pracovní smlouvě, a tedy i o obsahu případného pracovněprávního vztahu, může být vedeno smluvními stranami i tak, že **nedojde k příslibu uzavření pracovní smlouvy**, tím spíše ke sjednání pracovní smlouvy samotné. Půjde jen o vzájemnou informovanost a zjištění podmínek, za kterých by mohl být pracovní poměr uskutečňován. Uplatní se § 1728 odst. 2 NOZ. *Při jednání o uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí*

všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí, a to tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.

O případné náhradě škody by se mohlo uvažovat v případě, že by některá ze stran nesprávně (úmyslně) uváděla při vyjednávání skutečnosti, které jsou podstatné pro konečné rozhodnutí o tom, zda strana smlouvu uzavře či nikoliv. Takové jednání **může být posouzeno jako delikt s následkem povinnosti hradit škodu.**



Příklad 12

Zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnancem, který úmyslně nesprávně uvedl délku praxe, získanou kvalifikaci, jazykovou přípravu apod. Ze strany zaměstnance by se mohlo jednat o porušení právní povinnosti, která je stanovena v § 1728 odst. 2 NOZ. Dokazování těchto právních skutečností bude však v praxi velmi obtížné.

Mohlo by se však v uvedeném případě jednat o omyl podle § 583 NOZ. Jednal-li někdo v omylu o rozhodující okolnosti a byl-li omyl uveden druhou stranou, je právní jednání neplatné.

5.3 Faktický pracovní poměr

Jedná se o případy, kdy fyzická osoba započne pro zaměstnavatele vykonávat práci na základě právního jednání, ačkoliv na základě tohoto jednání nemohl pracovní poměr platně vzniknout. Jedná se např. o neplatnou pracovní smlouvu (chybějící podstatná náležitost) nebo není dodržena písemná forma právního jednání.

Např. nebyl sjednán druh práce, ale zaměstnanec začal pracovat s vědomím zaměstnavatele. Jednalo by se o faktický pracovní poměr. **Postupovalo by se podle NOZ o bezdůvodném obohacení.** Obě smluvní strany by měly sjednat bezchybnou pracovní smlouvu.

Faktický pracovní poměr může vzniknout jedině v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné. **Jestliže nelze, být i jen na jedné straně, dovést ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr, ale jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah. Z tohoto důvodu lze ho ukončit jen bezformálně a jeho vypořádání se řídí NOZ (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009).**



Příklad 13

Fyzická osoba začala u zaměstnavatele vykonávat práce, aniž by byla sjednána třeba i jen ústní pracovní smlouva. Jde o faktický pracovní poměr. Pokud se prokáže, že alespoň jedna smluvní strana měla vůli uzavřít pracovní poměr, jedná se o pracovní poměr sjednaný konkludentním jednáním (zaměstnavatel začal práci přidělovat a zaměstnanec ji vykonával).

V případě faktického pracovního poměru náleží zaměstnanci mzda, případně náhrada za vykonanou práci, lze ho ukončit bezformálně. Práva se posuzují podle NOZ.

V případě konkludentního pracovního poměru jsou práva a povinnosti upraveny ZP.

Obdobně je to i u DPČ. Vykonává-li osoba práce podle neplatné DPČ a nepřekročí polovinu stanovené pracovní doby, vznikají oběma stranám práva a povinnosti jako při faktickém pracovním poměru.

5.4 K čemu se nepřihlíží

Posuzování některých forem právního jednání může vyvolávat v praxi problémy. **Zejména tehdy, je-li takové ustanovení v ZP označeno tak, že se „k němu nepřihlíží“.**

Tato úprava v ZP vychází ze způsobu řešení neplatnosti právního jednání. Chybí-li vůle

jednající smluvní strany, není míněna vážně anebo je projevována nesrozumitelně či neurčitě, **nejedná se vůbec o právní jednání**. V těchto případech se jedná pouze o zdánlivé právní jednání. Takové jednání není neplatné, ale pro právo neexistuje, nemohou vznikat žádné právní důsledky. **Ustanovení § 554 NOZ uvádí, že se k takovému jednání nepřihlíží.**

Je to zejména v případech, kdy právní jednání není učiněno ve formě, jakou určuje ZP (např. výpověď z pracovního poměru) nebo dojde-li k ujednání, které právo zaměstnance určuje v nižší nebo vyšší míře, než kterou stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustnou.

5.5 Ústní skončení pracovního poměru

V personální a mzdové praxi se nejčastěji setkáváme s právním jednáním, k němuž se nepřihlíží, **při skončení pracovního poměru**. Jedná se např. o ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ústní výpověď z pracovního poměru a další nezákonné formy jeho ukončení, kde ZP vyžaduje písemnou formu. Typické je ústní zrušení ve zkušební době. ZP vyžaduje písemnou formu, **jinak se k němu nepřihlíží** (§ 66 odst. 2 ZP).

Může se jednat o situaci:

- zaměstnanec zruší pracovní poměr v platné zkušební době (sjednané maximálně na 3 měsíce a u vedoucích zaměstnanců na 6 měsíců)
- nebo dnem, kdy není zkušební doba sjednána platně.

Příklad 14

Je tomu tak např. tehdy, jestliže je zkušební doba sjednána na dobu delší, např. na 4 měsíce a nejde o vedoucího zaměstnance. Potom platí, že byla sjednána platně, a to na dobu 3 měsíců. Jestliže zaměstnanec zruší pracovní poměr v této době ústně, většinou tím způsobem, že

do zaměstnání již nepřejde, jedná se o právní jednání, k němuž se nepřihlíží. Je nicotné, zdánlivé, právní důsledky nenastávají, pracovní poměr nadále trvá.

5.6 Rozhodne soud

Zaměstnavatel může uplatňovat u soudu návrh podle § 80 občanského soudního řádu (zák. č. 99/1963 Sb.), v němž uvede, že zaměstnanec je nadále povinen plnit povinnosti, které vyplývají ze sjednaného pracovněprávního vztahu. Nejde tedy o tzv. určovací žalobu, v níž by zaměstnavatel uplatňoval neplatné skončení pracovního poměru.

S tímto soudním návrhem může spojit nárok na uplatnění případné škody, která mu proti právním jednáním zaměstnance vznikla (ztráta zakázek, zajištění přesčasů nebo pracovní náhrady apod.).

Příklad 15

Zaměstnanec zrušil ústně pracovní poměr ve zkušební době. Zaměstnavatel však trvá na tom, aby v zaměstnání pokračoval, ale škoda mu v důsledku protiprávního jednání zaměstnance nevznikla.

Jedině soud může rozhodnout o tom, že zaměstnanec právně jednal způsobem, k němuž se nepřihlíží a že je nadále povinen plnit povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Stejný legislativní postup je na straně zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnanec podá ústní výpověď z pracovního poměru. Nerepektuje požadavek písemné formy a přestane vykonávat práci a do zaměstnání již nepřejde (§ 50 odst. 1 ZP).

Zaměstnavatel může rovněž takové jednání zaměstnance považovat za zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (zejména při dlouhodobé neomluvené absenci) a okamžitě s ním zrušit pracovní poměr [§ 55 odst. 1 písm. b) ZP]. Uplatňování nároku na případnou náhradu škody tím není vyloučeno.

5.7 Protizákonné jednání zaměstnavatele

Obdobná procesní situace nastává u zaměstnavatele, pokud se zaměstnancem ústně zruší pracovní poměr ve zkušební době nebo v období, kdy je zkušební doba neplatná, nebo kdy dá zaměstnanci ústní výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 ZP a § 66 odst. 2 ZP).

Zaměstnanec, pokud nesouhlasí se skončením pracovního poměru, může podávat návrh k soudu na rozhodnutí podle § 80 OSŘ, neboť zaměstnavatel učinil **právní jednání, k němuž se nepřihlíží**. I když mnozí autoři uvádějí, že není nutné v těchto případech zatěžovat soud, tak se možná „obrana“ zaměstnance soudnímu jednání nevyhne.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s ústní výpovědí, může podat návrh k soudu ve formě tzv. žaloby na plnění.

Soud by pak měl rozhodnout, že zaměstnavatel je nadále povinen přidělovat zaměstnanci práci. Pokud by zaměstnavatel tuto povinnost nesplnil, může zaměstnanec uplatňovat nárok na náhradu mzdy po dobu, kdy práci nedostal, neboť by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Příklad 16

Záleží na rozhodnutí zaměstnance, jakou právní formu zvolí.

Může podat návrh podle § 80 OSŘ nebo návrh může směřovat k poskytnutí náhrady mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP). Soud jako otázku předběžnou pak hodnotí postup zaměstnavatele, který byl příčinou překážky v práci na jeho straně, jako právní jednání, k němuž se nepřihlíží a které se vlastně nestalo.

Ve všech formách skončení pracovního poměru na základě právního jednání, k němuž se nepřihlíží, se nemůže uplatnit § 69 a 72 ZP, které umožňují podávat návrh na neplatnost skončení pracovního poměru, v uvedeném případě výpovědi nebo zrušením ve zkušební době.

Tato ustanovení se mohou aplikovat pouze tehdy, kdy se jedná o důvodnost skončení pracovního poměru, a tedy o jeho posouzení, zda je platné či neplatné. Např. zda v konkrétním případě existuje výpovědní důvod podle § 52 ZP. ZP však nestanoví lhůtu pro uplatnění návrhu, že se uskutečnilo právní jednání, k němuž se nepřihlíží. Proto je nutné vycházet z obecné promlčecí doby, která je podle § 629 NOZ tříletá.

Příklad 17

Jak by měl postupovat zaměstnavatel?

Pro pracovněprávní oblast je to velmi svízelné řešení, zejména pro dokazování. Mohlo by proto dojít k situaci, kdy by např. zaměstnavatel uplatňoval ještě v závěru tříleté promlčecí doby ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnancem, které se stalo před necelými 3 roky.

5.8 Příklady neplatnosti právního jednání

Základní ustanovení NOZ, které stanoví neplatnost, je právní jednání, které se příčí dobrým mravům, odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje (§ 580 NOZ).

Příklad 18

Mezi příklady z pracovněprávní oblasti lze uvést nesprávné vymezení důvodů ve výpovědi z pracovního poměru, ústní dohodu o skončení pracovního poměru apod.

V těchto případech jde o neplatnost právního jednání, nikoliv o situace, kdy by se k takovému jednání nepřihlíželo. Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné.

Tuto vadu mohou strany dodatečně napravit (§ 582 odst. 1 NOZ). V pracovněprávních vztazích se jedná např. o dohodu o odpovědnosti (§ 252 odst. 4 ZP), kvalifikační dohodu (§ 234 odst. 4 ZP), dohodu o dočasném přidělení zaměstnance (§ 43a ZP) apod. Dodatečně

„napravit“ není v pracovněprávních vztazích možné např. dohodu o zkušební době, pokud nebyla sjednána nejpozději v den, který byl uveden jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 3 ZP). Tím ZP „ve spolupráci“ s NOZ zabraňuje tomu, aby bylo sjednání zkušební doby antidatováno.

Není-li dodržena forma právního jednání, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plně-

no (§ 582 odst. 2 NOZ). ZP specifikuje toto ustanovení v novém § 20. **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. Není možné se dovolávat neplatnosti ústní pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce, pokud již zaměstnanec začal práci vykonávat.**

6. Pracovní poměr

V důsledku vzestupu ekonomiky a příchodu zahraničních zaměstnanců řada zaměstnavatelů zvyšuje počty přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu. Proto se klade i vyšší důraz na správné vyhotovování „vstupních“ písemností, jako je pracovní smlouva a dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. **V této části se zabýváme nejčastějšími a složitými problémy z praxe zaměstnavatelů, které řeší i mzdové účetní.**

6.1 Náležitosti pracovní smlouvy

V pracovní smlouvě si zaměstnavatel musí sjednat se zaměstnancem všechny podmínky, za kterých bude práce vykonávána. Musí být sjednána písemně s podstatnými náležitostmi: den nástupu do práce, místo nebo místa výkonu práce a druh práce, který bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat.

Jsou-li některé náležitosti pracovní smlouvy sjednány nepřesně, mohou být podle § 553 NOZ **dodatečně vyjasněny**. Pak se nepřihlíží k vadě tohoto právního jednání a hledí se na to, jako by tu právní jednání bylo v souladu se zákonem od počátku. Např. bylo dodatečně zpřesněno široké vymezení druhu práce.

Důležitá je úprava § 18 ZP. **Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejprůzračnější.**

Příklad 19

Např. den nástupu do pracovního poměru nebyl sjednán pevným datem, ale např. zněním „po ukončení studia“.

Z tohoto právního jednání nevyplývá, zda dnem nástupu je první pracovní den v měsíci nebo první kalendářní den v měsíci. Pro zaměstnance je nejprůzračnější den nástupu do pracovního poměru první den v kalendářním měsíci.

Může se stát, že v pracovní smlouvě chybí podpis zástupce zaměstnavatele, který je oprávněn za něho právně jednat. Podle § 561 odst. 1 NOZ podpis může být nahrazen mechanickými prostředky (např. razítkem) tam, kde je to obvyklé. Pracovní smlouva pak není neplatná.

Pokud např. podniková kolektivní smlouva stanoví pro funkci vedoucího skladu mzdový tarif 25 000 Kč měsíčně, nelze se zaměstnancem vykonávajícím tuto funkci sjednávat v pracovní smlouvě pouze 23 000 Kč měsíčně, toto ujednání by bylo přímo ze zákona neplatné. Sankci neplatnosti zákon však vyslovuje pouze pro případy, kdy je v pracovní smlouvě či jiné smlouvě sjednáno méně. Zákoník práce (dále ZP) tak upřednostňuje nároky vzniklé z kolektivní smlouvy oproti nárokům vzniklým z pracovní (jiné) smlouvy, jsou-li pro zaměstnance výhodnější a naopak.

6.2 Adhezní způsob

NOZ obsahuje zajímavou „novinku“, která se může uplatnit při uzavírání smluv a dohod podle ZP. **Jedná se způsob uzavírání smlouvy, nikoliv o smlouvu samotnou.** Podstata je v tom, že si smlouva podle § 1798 NOZ nevzniká tak, že si strany obsah smlouvy ujednají, ale tím způsobem, že jedna strana předloží druhé hotový text smlouvy a druhá strana má možnost návrh buď přijmout, anebo odmítnout. Pro velký počet případů i v personální praxi je to postup racionální a z hlediska nákladů ekonomicky účelný. Při tomto způsobu uzavírání smluv nemůže však silnější strana vnutit slabší straně smluvní podmínky výhodné pro sebe a nevýhodné pro druhou stranu.

Nejtypičtější příklady z personální praxe mohou být pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy např. zaměstnavatel předloží zaměstnanci hotový text těchto dohod (zpravidla předtištěný formulář) a zaměstnanec se k němu vyjadřuje, případně uplatňuje námitky a další připomínky. V praxi se mohou vyskytnout případy, kdy „předtištěná“ pracovní smlouva jako formulář, bude obsahovat ujednání v podobě povinností, která nebudou zřetelná. Obsah můžeme posuzovat podle § 1800 NOZ.

Obsahuje-li smlouva uzavřená adhezním způsobem doložku, kterou lze přechíst jen

se zvláštními obtížemi nebo doložku, která je pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelná, **je tato doložka platná jen tehdy, nepůsobí-li slabší straně újmu** nebo prokáže-li druhá strana, že slabší straně byl význam doložky dostatečně vysvětlen.

Příklad 20

Pracovní smlouva obsahuje odvolatelnost vedoucího zaměstnance, konkurenční doložku apod.

Tato ujednání budou neplatná, pokud se prokáže, že pro druhou smluvní stranu (zaměstnanec) byla nesrozumitelná nebo že ji ujednání nebylo dostatečně vysvětleno.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně (§ 34 odst. 2 ZP). Vyžaduje-li ZP pro toto právní jednání písemnou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější podobě (§ 564 NOZ).

Příklad 21

Písemné musí být rovněž odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem, jinak se k takovému jednání nepřihlíží (§ 34 odst. 4 ZP). Odstoupení by v uvedeném případě nastalo a zaměstnanec by mohl v případném soudním sporu podle § 80 zákona č. 99/1963 Sb., (občanský soudní řád) uplatňovat návrh na rozhodnutí, že pracovní poměr vznikl.

7. Manažerská smlouva

Velmi často je mzda sjednávána v manažerské smlouvě. ZP v § 113 odst. 1 to umožňuje.

ZP manažerskou smlouvu zvlášť neupravuje. Při jejím sjednávání je však možné postupovat jen podle příslušných ustanovení ZP o mzdě nebo podle občanského zákoníku.

Smlouva (dohoda) sjednaná podle **pracovněprávních předpisů** je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. I kdyby

některá mzdová práva byla dohodnuta v pracovní smlouvě (např. mzda, podmínky pro poskytování odměn apod.), jednalo by se o pracovní smlouvu uzavřenou podle ZP, a nikoliv o smlouvu manažerskou.

Zákonným předpokladem je však, že v této dohodě byly uvedeny a sjednány podstatné náležitosti pracovní smlouvy (druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce).

Kdyby smlouva, kterou účastníci pracovně-právního vztahu označili jako „pracovní“, neobsahovala podstatné náležitosti, ale mzdová ujednání, jednalo by se o písemné potvrzení sjednaných pracovních podmínek.

Může nastat další právní situace, kdy účastníci sjednají jen manažerskou, ale nikoliv pracovní smlouvu tím, že, v ní neuvedou podstatné náležitosti, ale sjednají jen mzdová práva. Jednalo by se o porušení § 34 odstavec 2 ZP, podle něhož je zaměstnavatel povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně.

Pracovní smlouva může nahradit manažerskou smlouvu, ale tato smlouva nemůže suplovat pracovní smlouvu. Může však být sjednána samostatně pracovní i manažerská smlouva, případně pracovní smlouva může obsahovat i práva z manažerské smlouvy.

7.1 Obsah manažerské smlouvy

Manažerská smlouva je určena zejména ke sjednávání mzdy a podmínek pro poskytování dalších mzdových plnění, jako jsou odměny,

podíl na zisku, odchodné apod. Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, což bývá ve většině případů u manažerů, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil. *Např. ustanovil-li na vedoucí pracovní místo manažera jednatel s. r. o., sjednává s ním mzdu tento statutární orgán.*

Pravomoc při určování a sjednávání mzdy se zaměstnancem, který je statutárním orgánem, je na orgánu, který statutární orgán do funkce ustanovil. Úprava se vztahuje na zaměstnance, kteří funkci statutárního orgánu vykonávají v pracovním poměru, a nikoliv na ostatní, jejichž postavení vyplývá ze zákona o obchodních korporacích (například předseda představenstva akciové společnosti, jednatel společnosti s ručením omezeným). **Mzdu zaměstnance, který je statutárním orgánem, může určit i jiný orgán, jestliže to tak stanoví zvláštní právní předpis.**

Zaměstnávání



Objednávejte na tel.: 558 731 125, 732 708 627, e-mailem: abo@i-poradce.cz, e-shop: www.i-poradce.cz

8. Sjednání mzdy a příplatky

8.1 Může zaměstnavatel snížit mzdu?

V souvislosti se sjednáváním mzdy se v podnikatelské praxi objevují dotazy, zda zaměstnavatel může snížit mzdu, např. pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Příklad 22

Pro porušení pracovní kázně nelze mzdu bez souhlasu zaměstnance snižovat v žádném případě.

Tyto otázky byly předmětem řady soudních jednání, z nichž je možno uvést usnesení krajského soudu v Ostravě ze dne 30. 5. 2001, č. j. 16 Co 138/2001.

Ustanovení kolektivní (pracovní) smlouvy, které umožňuje snížit základní mzdu zaměstnanci pro porušení pracovní kázně, je neplatné, neboť toto ustanovení je v rozporu s (tehdejší) § 20 odst. 2 ZP.

Sjedná-li zaměstnavatel celou mzdu v pracovní smlouvě a nestanoví-li v ní podmínky nebo pravidla pro její krácení, pak bez předchozího písemného souhlasu zaměstnance nemůže pouze vlastním rozhodnutím mzdu zaměstnance krátit, i když by se jednalo o neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. **K tomu, aby zaměstnavatel mohl zaměstnanci krátit mzdu pro neuspokojivé nebo nedostatečné pracovní výsledky, musí vypracovat mzdový předpis.** V něm musí uvést konkrétní důvody nebo kritéria, při jejichž nesplnění může mzdu krátit, a stanovit pravidla, podle nichž lze upravovat výši sjednané mzdy podle výsledků práce zaměstnance.

Řešení pro zaměstnavatele spočívá v tom, že by měl přímo v pracovní smlouvě rozdělit sjednanou mzdu na pevnou složku (pro zaměstnance představuje určitou jistotu) a na složku pohyblivou, upravovanou pod-

le předem daných a závazných pravidel.

Může jít o odměnu (za splnění obecnějších kritérií) nebo o prémii, která se vyplácí podle prémievého řádu s konkrétními ukazateli. Je možné rovněž zvolit osobní ohodnocení, které se zaměstnanci poskytuje podle jeho pracovních výsledků, míry odpovědnosti, kvalifikace a dalších hledisek, která může ovlivňovat.

To by ovšem ještě pro snížení mzdy zaměstnavatelem nestačilo, neboť musí rozlišit, kdy se jedná o porušení pracovních povinností (pracovní kázně), kdy mzdu nelze snížit vůbec a kdy o neuspokojivé pracovní výsledky. Rozhodujícím hlediskem je vztah zaměstnance k neuspokojivým pracovním výsledkům, zda tuto situaci zavinil.

Příklad 23

Pokud zaměstnanec svůj špatný pracovní výsledek zavinil (např. nevyužil pracovní dobu, prodloužil si přestávku apod.), jde o porušení pracovní kázně a měla by následovat sankce podle ZP, a nikoliv podle mzdového předpisu. Pokud však špatný pracovní výsledek (např. slabší produkci, nižší počet výrobků) nezavinil a příčinou byla jeho pomalost, nešikovnost apod., pak se jedná o neuspokojivé pracovní výsledky. Krácení mzdy je pak možné provést, pokud pravidla pro její snížení byla zaměstnavatelem stanovena (např. ve vnitřním mzdovém předpise nebo v pracovní smlouvě).

8.2 Mzdový výměr písemně

ZP stanoví, že zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva (např. pracovní) nebo vnitřní předpis. Je to v případech, kdy mzda nebyla sjednána v pracovní smlouvě. **Jedná se o jednostranné stanovení mzdy.** Dojde-li ke změně uvede-

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

Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, 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 druhu 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 pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,
- h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- i) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místa a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních...

ných skutečností obsažených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen to písemně oznámit zaměstnanci, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Toto legislativní opatření má zabránit situacím, kdy zaměstnanec nastoupil do zaměstnání a výše odměny nebo způsob odměňování mu nebyl znám. Dokonce byly v praxi případy, kdy zaměstnavatel zaměstnanci přislíbil určitou částku, ale později při výplatě toto ujednání nesplnil.

Příklad 24

V praxi se často stává, že zaměstnavatel na některé své povinnosti stanovené v ZP „zapomene“. Například nevyhotoví pracovní smlouvu písemně, i když tuto formální povinnost má ve všech případech, neuvěde v ní nároky zaměstnance nebo údaje o mzdě apod. Tomu má zabránit ustanovení § 37 ZP.

8.3 Paušální odměna za přesčasy

ZP umožňuje podle § 114 **sjednávat mzdu za předpokládanou práci přesčas určitou paušální částkou**. Musí se však respektovat právo zaměstnance na dosaženou mzdu a příplatek za dobu práce přesčas. Toto ustanovení umožňuje, aby mzda za práci přesčas mohla být sjednána ve mzdě (tzv. paušalizována) nejvýše v **rozsahu 150 hodin za kalendářní rok**.

U vedoucích zaměstnanců je tato možnost v celkovém ročním **rozsahu přesčasové práce, tedy 416 hodin za kalendářní rok**. Tato úprava sleduje záměr, aby bylo možno u vedoucích zaměstnanců ujednáním (v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě, např. v manažerské) zjednodušit postup mzdové kompenzace práce přesčas tím, že mzda by byla sjednávána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, aniž by bylo nutno předem jednoznačně vymezovat složku mzdy a kalkulovat její výši s ohledem na povinnost zaměstnavatele uspokojit právo zaměstnance na mzdu za práci přesčas.

Vedoucími zaměstnanci se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (§ 11 ZP). Paušální příplatky za přesčasovou práci **nemůže zaměstnavatel stanovit jednostranným opatřením, např. ve**

vnitřním předpise podle § 305 ZP. Možnost sjednání je součástí smluvní volnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zaměstnanec s tím tedy musí vyslovit souhlas.

8.4 Evidence práce přesčas

Zaměstnavatel musí vést u jednotlivých zaměstnanců **evidenci práce přesčas podle § 96 odst. 1 písm. a) bod 2) ZP.** Aby mohl posoudit, zda paušální odměna za přesčasy sjednaná ve mzdě, není nižší než 25 % průměrného hodinového výdělku vedoucího zaměstnance, musí rovněž srovnávat počet odpracovaných přesčasových hodin se sjednanou paušální odměnou za přesčasy.

Příklad 25

Zaměstnanec má sjednanou paušální odměnu za přesčasy ve mzdě v částce 1 500 Kč a odpracoval 80 hodin přesčasů. Příplatek za jednu hodinu práce přesčas činí 18,75 Kč (1 500 : 80). Pokud by částka 18,75 Kč představovala nejméně 25 % průměrné hodinové mzdy zaměstnance (v tomto případě 75 Kč), byl by příplatek za přesčasy sjednán v souladu se ZP.

Příplatky za práci přesčas nelze sjednávat se zaměstnanci u zaměstnavatelů, u nichž se odměňování řídí ustanoveními ZP o platech (§ 122 a násl. ZP). Jedná se o vedoucí zaměstnance, kteří dostávají příplatek za vedení v pracovním poměru u tzv., nepodnikatelských subjektů. Jejich výčet uvádí ZP v § 109 odstavec 3. Jedná se o vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek a státní fond. Dále to je

- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy,

- krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- regionální rada regionu soudržnosti.

Příklad 26

Vedoucí zaměstnanec pracuje v příspěvkové organizaci, jejíž náklady na platy jsou z 90 % zabezpečovány z rozpočtu zřizovatele a z 10 % jsou kryty výdělečnou činností. Vzhledem k tomu, že náklady na platy nejsou plně kryty z tohoto rozpočtu, ale jen částečně, nejedná se o tzv. nepodnikatelskou organizaci, ale o zaměstnavatele, jehož zaměstnanci musí být odměňováni mzdou (tzv. podnikatelský subjekt). S těmito zaměstnanci může být sjednána paušální odměna za přesčasy ve mzdě. Pokud by se nejednalo o tzv. „podnikatelský subjekt“ možné by to nebylo.

Přísluší jim však příplatek za práci v noci, v den pracovního klidu nebo při nařízení nebo dohodnuté pracovní pohotovosti, pokud by v tyto dny pracovali přesčas.

8.5 Sjednání mzdy za práci ve svátek

Zaměstnanec se může dohodnout se zaměstnavatelem, že za dobu práce ve svátek místo náhradního volna dostane příplatek. **Ten je ve výši hodinového průměrného výdělku.** Zaměstnavatel mu příplatek poskytne spolu s dosaženou mzdou za práci ve svátek. Odpracovaná doba za den svátku se posuzuje jako výkon práce a započte se do stanovené týdenní pracovní doby jako odpracovaná.

V praxi jsou velmi časté situace, kdy zaměstnanec měl podle harmonogramu směn pracovat, ale směna mu odpadla v důsledku omezeného provozu ve svátek. Směna mu tedy odpadla v důsledku svátku a doba, po kterou z tohoto důvodu nepracoval, se posuzuje jako výkon práce a započítává se do stanovené týdenní pracovní doby v příslušném týdnu jako odpracovaná [§ 348 odstavec 1 písm. d) ZP]. Zaměstnanci, kterému z tohoto důvodu ušla mzda, náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

V tomto případě platí, že zaměstnavatel zpracuje dopředu harmonogram směn bez ohledu na to, kam připadnou svátky. Pak rozhodne, kteří zaměstnanci z důvodu omezeného provozu ve svátek nebudou pracovat.

8.6 Mzda za noční práci

Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin (nebo v průměru 8 hodin v šestiměsíčním vyrovnávacím období). Za nočního zaměstnance je považován zaměstnanec, který v noci odpracuje nejmeně 3 hodiny [§ 78 odst. 1 písm. k) ZP] ze své pracovní doby. Za práci v noci (doba od 22. do 6. hodiny) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejmeně ve výši 10 % průměrného výdělku.

ZP umožňuje sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. 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 měsíc, a to formou zvýšení jiné mzdové sazby, například zvýšeného tarifu platného pro zaměstnance pravidelně vykonávající práce v noci.

8.7 Příplatek za ztížené pracovní podmínky

Stále existují pracoviště, kde je ztížené pracovní prostředí. Jde o pracovní podmínky, kde se vyskytují ztěžující vlivy, ale v němž se ještě práce podle platných předpisů připouští. Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku ke mzdě se rozumí prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.

Jednotlivé druhy škodlivin zhoršující pracovní prostředí uvádí nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Jsou to např. chemické škodliviny, koncentrace prachu, hluk, vibrace, ionizující záření, elektromagnetické záření, infračervené záření, působení laserů, infekční nákazy, chemické karcinogeny, zvýšený tlak vzduchu a jejich nejvyšší přípustná koncentrace.

Výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí je za každý ztěžující vliv **nejméně 10 % základní sazby**

hodinové minimální mzdy. Jedná se o za-

městnavatele, kteří odměňují mzdou (tzv. podnikatelské subjekty). Tato částka je ve výši 112,50 Kč, takže za 1 hodinu práce ve

ztíženém pracovním prostředí poskytne zaměstnavatel příplatek nejmeně ve výši 11,25 Kč. Pokud by ztěžujících vlivů bylo několik, např. prach a vibrace, a zaměstnanec za těchto podmínek pracoval, příplatek se násobí. Budou-li ztěžující vlivy např. dva, je příplatek za hodinu $2 \times 112,50$ Kč.

Nesprávná podnikatelská praxe se vyskytuje v případě nezapočítávání haléřových částek do hodinové sazby s odůvodněním, že jde o nevýrazné hodnoty. Opak se však výrazně projeví, jestliže je tento příplatek poskytován po dobu několika hodin nebo jestliže je více škodlivých vlivů na pracovišti.

8.8 Příplatek u nepodnikatelských subjektů

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je u nepodnikatelských subjektů na rozdíl od zaměstnavatelů, kteří odměňují mzdou odlišný, neboť není přesně stanoven. V § 128 ZP je uvedena pouze jeho minimální výše, která je nejmeně 5 % částky minimální mzdy. Od 1. ledna 2024 tedy částka nejmeně 945 Kč za měsíc. Zaměstnavatel při stanovení

této částky musí zohlednit míru rizika, intenzitu a dobu působení ztěžujících vlivů, kterým je zaměstnanec vystaven. V rámci stanoveného rozpětí zhodnotí zaměstnavatel rovněž současné působení více ztěžujících vlivů, a to na rozdíl od příplatku poskytovaného ke mzdě (v podnikatelských subjektech), který je za každý ztěžující vliv uvedený v § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

8.9 Práce v sobotu a v neděli

V ZP se stanoví minimální úroveň mzdové kompenzace za práci v sobotu a v neděli. Je to příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, a to i pro podnikatelskou sféru. Jedná se o nejnižší úroveň mzdové sazby. **Zaměstnavatel může tento příplatek zvýšit anebo určit jinou minimální výši a způsob určení příplatku.**

8.10 Minimální odměna v dohodách

Zaměstnanci často využívají flexibilních forem zaměstnávání, např. v dohodách mimo pracovní poměr. Platí i v těchto případech minimální mzda?

V uvedených vztazích nejde o mzdu, ale odměnu. Ochrana prostřednictvím minimální mzdy je pro všechny zaměstnance a typy odměn za práci podle zákoníku práce (dále ZP). Vztahuje se i na odměny za práci konanou podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Odměna za práci podle dohod není limitována, uplatňuje se smluvní volnost a přihlíží se k charakteru práce. **Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl dodržovat rovnost v pracovních 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 112,50 Kč na hodinu, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek.



Příklad 27

Zaměstnanec, který bude pracovat v dohodě o provedení práce, musí dostat odměnu za 300 hodin minimálně 33 750 Kč a v dohodě o pracovní činnosti 2 250 Kč za 20 hodin za týden.

8.11 Příspěvek na zapracování

Minimální mzda se projevuje nejen v přímých částkách, které zaměstnanec dostane ve výplatě, ale má odraz v řadě dalších pracovních předpisů. Jedním z nich je příspěvek na zapracování.

Tento příspěvek má zabezpečit, aby uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči (§ 33 zák. č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti – dále ZOZ), byla tato péče věnována i u zaměstnavatelů v počátcích jejich začlenění na trhu práce. Zejména se jedná osoby, které nastupují do pracovního procesu bezprostředně po absolvování školy. Mohou to však být i jiní zaměstnanci, kteří nastupují do pracovního vztahu bez potřebných znalostí a dovedností a zaměstnavatel jim umožní zapracování, případně zaškolení podle § 228 ZP. Přitom i nadále platí povinnost zaměstnavatele, že musí zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace.

Příspěvek se poskytuje jednorázově zpětně na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem po dobu maximálně tří měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, tedy 9 450 Kč. Celková částka může být 28 350 Kč.

8.12 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může úřad práce poskytnout příspěvek k částečné úhradě