

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUČ

Ústav právních nauk

Blanka Ondrášková

**Základní pracovněprávní vztahy z pohledu podnikatele**

The basic Labour - Legal Relationship  
from a Businessman's Viewpoint

Bakalářská práce

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Šimečková Eva, Ph.D.

Olomouc 2012

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma „Pracovní smlouva z pohledu podnikatele“ jsem vypracovala samostatně a použila jen uvedené zdroje.

V Olomouci dne 18. června 2012

## Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala paní JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, PhD., za mé vedení při zpracování tématu, při němž mi poskytla množství cenných rad, užitečných připomínek a podnětů, které mi práci usnadnily. Dík patří i mé rodině za její podporu.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>1 ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY</b> .....	<b>8</b>
1.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA.....	9
1.2 POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE V PRACOVNÍM PRÁVU.....	9
1.2.1 Činnost dětí.....	10
1.3 ZAMĚSTNAVATEL.....	11
1.4 ZÁVISLÁ PRÁCE.....	11
1.5 PŘEDSMLUVNÍ VZTAHY .....	13
1.6 DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	14
1.7 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU .....	14
<b>2 PRACOVNÍ SMLOUVA</b> .....	<b>16</b>
2.1 PRACOVNÍ SMLOUVA – PODSTATNÉ NÁLEŽITOSTI .....	17
2.1.1 Druh práce .....	17
2.1.2 Místo výkonu práce .....	19
2.1.3 Den nástupu do práce .....	21
2.2 PRACOVNÍ SMLOUVA – VEDLEJŠÍ NÁLEŽITOSTI .....	22
2.2.1 Délka trvání pracovního poměru .....	23
2.2.2 Zkušební doba .....	25
2.2.3 Mzda .....	26
2.2.4 Pracovní doba .....	27
2.2.5 Konkurenční doložka.....	27
2.2.6 Další dohody sjednané v době trvání pracovního poměru .....	29
2.2.7 Způsoby skončení pracovního poměru.....	31
<b>3 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V PRAXI</b> .....	<b>35</b>
3.1 DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE.....	35
3.1.1 Náležitosti dohody o provedení práce .....	36
3.1.2 Práce na dohodu a pobírání podpory v nezaměstnanosti.....	37
3.1.3 Zdanění a odvody z dohody o provedení práce .....	38
3.1.4 Výhody a nevýhody dohody o provedení práce .....	39
3.2 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI.....	40
3.2.1 Podmínky uzavření dohody o pracovní činnosti .....	40
3.2.2 Dohoda o pracovní činnosti a sociální pojištění.....	41

3.2.3	Dohoda o pracovní činnosti a zdravotní pojištění .....	41
3.3	OBECNÉ ROZDÍLY MEZI PRACOVNÍM POMĚREM A DOHODAMI.....	42
3.4	POROVNÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A DOHOD .....	43
3.5	JEDNATEL, SPOLEČNÍK A PRACOVNÍ SMLOUVA .....	44
3.5.1	Jednatel společnosti s ručením omezeným.....	44
3.5.2	Společník ve společnosti s ručením omezeným .....	46
<b>4</b>	<b>ÚVAHY DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>48</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>51</b>
	<b>ANOTACE .....</b>	<b>53</b>
	<b>LITERATURA A PRAMENY .....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM ZNAČEK .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>59</b>
	<b>PŘÍLOHY.....</b>	<b>60</b>

# ÚVOD

Většina z nás ve svém životě dříve či později začne pracovat a při této příležitosti vstupuje do pracovního poměru - na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele. V posledních letech je pracovní právo každodenní potřebou a realitou našeho života, je považováno za odvětví s největší dynamikou, neboť zcela přirozeně reaguje na celospolečenské i politické změny, takže jednou je nakloněno zaměstnavateli a jindy zaměstnanci.

Ústředním tématem této práce jsou základní pracovněprávní vztahy, jak je v nezbytných souvislostech vidí účetní poradkyně, která má z této oblasti vlastní bohaté zkušenosti podepřené dlouholetou profesionální praxí a jejíž snahou je jejich propojení s pravidly nastavenými zákonnou normou s využitím znalostí získaných při studiu.

S trochou nadsázky je zákoník práce pro personálního a mzdového praktika tím, čím pro věřícího bible. Na rozdíl od ní podléhají kodifikovaná pravidla pro oblast práce (ovšem nejen ta) neustálým změnám, s nimiž se personálně-mzdový i daňový profesionál musí dokonale seznámit, aby svým klientům poskytoval kvalitní službu nebo odváděl pro svého zaměstnavatele dobrou práci. Nejinak tomu je v případě poslední novely zákoníku, která byla schválena v prosinci minulého roku jako zákon č. 365/2011 Sb. a s účinností k 1. lednu 2012 přinesla značené množství podstatných změn. Bakalářská práce se zaměřuje na ty, jež bezprostředně souvisejí se základními pracovněprávními vztahy. Cílem práce je uspořádat, s použitím analýzy, deskripce, syntézy a komparace, souhrnný přehled těchto změn tak, aby bylo zřejmé, která ustanovení byla novelou postížena, jak se tyto nové zásady přenášejí do praxe ve srovnání s jejich aplikací před novelou, do konce roku 2011, a jaké jsou jejich důsledky v oblasti přímých i nepřímých daní. Práce má rovněž poskytnout informace užitečné zaměstnavatelům při výběru vhodného druhu pracovněprávního vztahu.

Ve čtyřech kapitolách práce popíše základní pracovněprávní vztahy, jejich vazba na pracovní smlouvu i pracovněprávní vztahy v praxi, zařazena je úvaha *de lege ferenda* k popisované oblasti.

V její teoretické části bude popsán současný stav právní úpravy pracovní smlouvy, kterou se v našich domácích podmínkách zakládá pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nejčastěji, s důrazem na některá problematická ustanovení zákoníku práce a nesnáze, které v praxi působí v souvislosti s jeho poslední

změnou. Základní pracovněprávní vztahy budou zhodnoceny podle kritéria výhodnosti z pohledu zaměstnavatele (podnikatele): kdy uzavřít pracovní smlouvu na pracovní poměr a kdy uzavřít dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce v kontextu odvodů sociálního zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zdravotního pojištění a daňové povinnosti.

Za účelem pochopení okolností vzniku pracovního poměru bude proveden krátký exkurz do právní úpravy postavení zaměstnance a zaměstnavatele v pracovním právu a pak mělký rozbor pracovní smlouvy, její podstatné a vedlejší náležitosti, samotný obsah a možnosti její změny. Ve třetí části práce budou zapracovány postřehy z vlastní praxe, které zachycují vazbu a dopady pracovněprávních vztahů do jiných oblastí práva (zdravotní a sociální pojištění, daňové a odvodové povinnosti). Úvaha v poslední kapitole bude věnována tématu, které se znovu dostalo do objektivu pozornosti laické i odborné veřejnosti – švarcsystému.

Kromě platného znění zákona č. 262/2002 Sb., zákoník práce (dále též jen „zákoník práce“), který je nejvýznamnějším pracovním podkladem, má v práci své nezastupitelné místo rovněž judikatura vztahující se k jejímu tématu. Právě judikáty a příklady z vlastní praxe mají případnému čtenáři přiblížit problematiku pracovněprávních vztahů, především zaměstnavatelům, kteří s ní nemají žádné zkušenosti, ale i zaměstnanci, který nechce být pasivním příjemcem vůle zaměstnavatelů.

# 1 ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

V podobách, synonymech a souvislostech společensky uznávaných i polemizovaných, práce zkrátka k člověku přirozeně patří. Jako takovou ji lze považovat za fenomén, který v dějinách naší civilizace nemá obdoby, a určitě není náhodou, že ji coby přirozené činidlo vývoje člověka použil Darwin ve své evoluční teorii. S možností přiřadit této specifické lidské činnosti měřitelnou hodnotu se práce stala směnitelnou komoditou, kapitálem, který je nedílnou součástí a nenahraditelným objektem socioekonomických vztahů na celém světě.

Od starověké námezdní práce k závislé činnosti, jak ji známe dnes, urazilo pracovní právo dlouhou a strastiplnou cestu. V českém prostředí se vyvíjelo a stále vyvíjí ve středoevropském dějinném kontextu (světové války, dělnická hnutí, občanská povstání). Aktuálně je u nás pro tuto oblast platný vpravdě novátorský zákoník schválený v roce 2006 jako zákon č. 262, od své účinnosti již několikrát novelizovaný. Do té doby se pracovněprávní vztahy řídily zákoníkem z roku 1965, který však svými převážně kogentními ustanoveními nevyhovoval liberalizujícímu se trhu práce. Přijetím nového kodexu Česká republika současně učinila zadost požadavku harmonizace národní legislativy s právem Evropských společenství.<sup>1</sup>

Pracovněprávní vztah dopadá na své účastníky rozdílným způsobem: jinak na zaměstnance, odlišně na zaměstnavatele, jiná je role zástupců zaměstnanců (odborů). To určuje charakter pravidel, která v pracovněprávní oblasti platí: individuální pracovněprávní založené pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr regulují zákoník práce a občanský zákoník, kolektivní pracovněprávní vztahy jsou vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, které upravuje zákon o kolektivním vyjednávání a kolektivní smlouva. Zvláštním typem jsou vztahy vznikající při agenturním zaměstnávání.

---

<sup>1</sup> Srov. ŠIMERKA, P., *Rodí se nový zákoník práce*, 2004, s. 2.



## 1.1 Právní úprava

Zákoník práce je pro základní pracovněprávní vztahy stěžejní normou, naposledy byla novelizována 6. 12. 2011 zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 s celkem 323 novelizovanými body. Z novely pracovních vztahů účinné od 1. ledna 2007 podle Běliny vyplývá, že podle principu smluvní volnosti se zaměstnavatel může od právní úpravy dané zákoníkem práce odchýlit, pokud není odchylka zákoníkem výslovně zakázána, individuálním smluvním ujednáním se zaměstnancem, v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu vydaným za podmínek stanovených zákoníkem práce. Bělina poukazuje na nejasnost, nesrozumitelnost a neaplikovatelnost ustanovení § 2 odst. 1 až 3<sup>2,3</sup>. V důsledku toho může být uvedené ustanovení vyloženo způsobem, který prostor pro alternativní využití např. občanského zákoníku spíše zmenší. Novelou zákoníku práce došlo k přesunu výše jmenovaných pokynů do § 4b, podle něhož mohou nastat jen dvě situace: v odst. 1 zákoník uvádí, že z ustanovení, kde odchylka není vůbec přípustná, je výjimka, a to v § 363, jestliže za podmínek v něm uvedených odchýlení směřuje ve prospěch zaměstnance, ve druhé skupině jsou ustanovení, od nichž je možné odchýlit se vždy. I tyto případy jsou podmíněny, stejně jako před novelou, existencí vnitřního předpisu a navíc nesmí jít o jednostranný akt zaměstnavatele. V praxi se tyto odchylky nejčastěji uplatňují v oblasti odměňování, kdy není možné stanovit plat nebo mzdu nižší či vyšší, než jakou stanoví zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, a obdobně se postupuje při stanovení odměny za pracovní pohotovost podle ustanovení § 140 zákoníku práce.

## 1.2 Postavení zaměstnance v pracovním právu

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud zákoník práce nestanoví jinak, dnem, kdy

---

<sup>2</sup> Srov. BĚLINA, M., a kol. *Pracovní právo*, s. 19-24.

<sup>3</sup> Zákoník práce platný do 31. 12. 2011 v § 2 odst. 1: Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance; v § 2 odst. 2: K odchýlné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem; § 2 odst. 3: Odchýlná úprava práva týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovně právních vztazích (§ 307) nemůže být nižší nebo vyšší než je právo, které stanoví tento zákon, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

tato fyzická osoba dosáhne věku 15 let. Zaměstnavatel s ní však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel ukončení povinné školní docházky.<sup>4</sup>

Z uvedeného vyplývá, že je třeba odlišovat

- situaci, kdy je fyzická osoba způsobilá mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, těchto práv vlastními právními úkony nabývat a brát na sebe povinnosti
- a situaci, kdy může vzniknout pracovní poměr.

Nejedná-li se tedy o výjimku podle ust. § 252 odst. 2 vyžadující věk 18 let pro uzavření dohody o odpovědnosti, resp. o výjimku podle § 255 odst. 3 vyžadující věk 18 let pro uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, fyzická osoba nabývá této způsobilosti dosažením 15 let věku.

### 1.2.1 Činnost dětí

Zaměstnávání dětí upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Dítětem zákon rozumí fyzickou osobu mladší 15 let nebo fyzickou osobu starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení. Fyzická osoba může se zaměstnavatelem uzavřít pracovní smlouvu již v den svých 15. narozenin, avšak jako den nástupu do práce je možné sjednat až den následující po ukončení její povinné školní docházky.

Dítě může podle citovaného zákona vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, a to jen tehdy, jestliže tato činnost

- je přiměřená jeho věku,
- není pro něj nebezpečná,
- nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech,
- nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.

Dítě může tuto činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost.

O povolení rozhoduje úřad práce příslušný podle trvalého pobytu dítěte nebo podle místa, kde se trvale zdržuje, nemá-li trvalé bydliště na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu. Povolit dítěti výkon činnosti

---

<sup>4</sup> Srov. GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABOVCOVÁ, D., *Základy pracovního práva*, s. 28-30.

je možné nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí úřadu práce o povolení, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována za dítě (ve smyslu citovaného zákona o zaměstnanosti).

Má-li dítě vykonávat činnost u více subjektů (ve smyslu citovaného zákona provozovatelů), vydává se samostatné povolení k výkonu činnosti u každého provozovatele samostatně.

### **1.3 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak i právnická osoba. Způsobilost osoby být zaměstnavatelem je dána její právní subjektivitou (způsobilost k právům a povinnostem), která může být přirozená (narozením) nebo odvozená (získaná konstitutivním aktem, např. zápisem do obchodního rejstříku). Způsobilost fyzické osoby je dána okamžikem narození. To znamená, že například narozené dítě se může stát zaměstnavatelem již jako dědic, avšak rovnítko mezi schopnost zaměstnávat a schopnost jednat jako zaměstnavatel vkládat v žádném případě nelze, podle § 10 zákoníku práce je druhá jmenovaná fyzické osobě dána až dosažením 18 let věku.

V postavení zaměstnavatele může být rovněž stát, pak je právnickou osobou, za kterou jedná, a práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která právnickou osobou není. Ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, stanoví, že organizačními složkami státu jsou ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády České republiky, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd České republiky, Grantová agentura České republiky a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis anebo tento zákon. Obdobné postavení jako organizační složka státu má Kancelář Poslanecké sněmovny a Kancelář Senátu.

### **1.4 Závislá práce**

Při výkonu závislé činnosti vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovněprávní vztahy označované jako závislá práce. Co je závislá práce, co patří mezi

pracovněprávní vztahy a jaké jsou povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů, to všechno definuje, vymezuje a upravuje zákoník práce.

Závislá práce je charakteristická především tím, že je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele osobně podle jeho pokynů, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za takto provedenou práci, v pracovní době nebo jinak stanovené či dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.<sup>5</sup>

Za závislou práci se považuje rovněž agenturní zaměstnávání podle § 308 a § 309 zákoníku práce - podle znění zákoníku práce platného před 1. 1. 2012 mohly dočasně přidělovat zaměstnance k jinému zaměstnavateli pouze agentury práce, nově může zaměstnavatel svého zaměstnance po dohodě s ním přidělit k jinému zaměstnavateli sám, nejdříve však až po 6 měsících od uzavření pracovního poměru. Zaměstnavatel, který tuto „službu“ poskytne, z ní nesmí profitovat, zákon připouští výlučně úhradu ve výši rovnající se nákladům spojeným se zaměstnáváním (mzda, cestovní náhrady apod.). To znamená, že zkrátka nebude možné na přidělování zaměstnanců vydělávat, když se jedná o určitý druh vzájemné služby. Novelou zákoníku práce se již za závislou práci Za účelem zamezení využívání tzv. švarcsystému zvolil zákonodárce cestu soukromoprávní regulace skrze definici závislé práce v novelizovaném zákoníku práce.

Dosavadní definice závislé práce, která obsahuje bez bližšího rozlišení výše uvedený souhrn charakteristických znaků, se mění v ust. § 2 zákoníku práce tak, že pojmové znaky závislou práci určující, tj. osobní výkon práce zaměstnance ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, jsou odděleny od podmínek, za nichž musí být závislá práce vždy vykonávána, tj. za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě. Zpřesnění není samoúčelné a má vyloučit dosavadní nesprávnou interpretaci, kdy podle některých účelových výkladů jde o závislou práci jen tehdy, jsou-li naplněny všechny znaky současně (kumulativně).<sup>6</sup> Definicí závislé práce je nyní jednoznačně nastavena hranice, za kterou již není možné klasický pracovní poměr zastřít a nahradit jej dodavatelsko-odběratelskými vztahy.

<sup>5</sup> Srov. KOCOUREK, J., *Zákoník práce 2011*, s. 19.

<sup>6</sup> Srov. *Změny v zákoníku práce od 1. 1. 2012*, <<http://www.mesec.cz/clanky/prehledne-zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2012/>>.

## 1.5 Předmluvní vztahy

Povinnosti zaměstnavatele v době před založením pracovního poměru jsou upraveny v § 30 a následujících zákoníku práce. Zaměstnavatel především musí zaměstnance seznámit s jeho právy a povinnostmi, s pracovními podmínkami a s podmínkami odměňování, dále např. rovněž s tím,

- na jakém místě by měl zaměstnanec danou práci konat,
- zda bude požadovat, aby zaměstnanec uzavřel ujednání o možnosti jej z vedoucího pracovního místa odvolat (za podmínky, že bude zároveň dohodnuto, že se bude moci funkce vzdát),
- zda u něho působí odborová organizace, rada zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zda je uzavřena s příslušným odborovým orgánem kolektivní smlouva,
- jaká je délka stanovené týdenní pracovní doby a jaké je její rozvržení (zda je pracovní doba rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, zda se jedná o jednosměnný, vícesměnný či nepřetržitý pracovní režim),
- zda se uplatňuje konto pracovní doby,
- zda má být daná práce konána v noční době,
- zda se předpokládá eventuální výkon práce přesčas,
- zda má být práce konána ve ztíženém pracovním prostředí,
- zda je zavedeno pružné rozvržení pracovní doby,
- zda bude požadovat, aby zaměstnanec uzavřel dohodu o odpovědnosti, dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů,
- zda bude požadovat, aby zaměstnanec uzavřel dohodu o vysílání na pracovní cesty,
- jaká délka dovolené na zotavenou přichází pro zaměstnance v úvahu,
- jaká výše odstupného přichází pro zaměstnance v úvahu,
- jaká délka výpovědní doby přichází pro zaměstnance v úvahu,
- do jaké kategorie z hlediska možných rizik práce je daná činnost zařazena,
- jaký je zaveden systém odměňování,
- jaké jsou zaměstnancům poskytovány nenárokové složky mzdy a za jakých podmínek zaměstnancům na ně vzniká nárok,
- jaké požadavky zaměstnavatel stanovil pro výkon předmětného druhu práce apod.

Původně rovnocenný poměr mezi subjekty budoucího pracovněprávního vztahu se v okamžiku, kdy se dohodnou na podpisu pracovní smlouvy, mění na vztah, v němž je zaměstnavatel v nadřízené pozici a zaměstnanec v podřízené. Bělinův názor, že „*pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance*“,<sup>7</sup> je tak zcela pochopitelný. Další důvod k obezřetnosti před podepsáním pracovní smlouvy, kterým je pracovní poměr. Poté, co si ozřejmí svá očekávání od nově zřízeného nebo nově obsazovaného místa a rozhodne o náplni práce, kterou vhodnému uchazeči, vzešlému z výběrového řízení nebo z přímé nabídky práce, nabídne, volí zaměstnavatel z poměrně omezené nabídky pracovně právních vztahů.

## 1.6 Druhy pracovněprávních vztahů

Závislou práci lze vykonávat pouze v rámci pracovněprávních vztahů, kterými jsou

- pracovní poměr,
- dohoda o provedení práce,
- dohoda o provedení činnosti.

Pracovní poměr vzniká

- na základě pracovní smlouvy,
- jmenováním nebo
- volbou, pokud ji zvláštní předpis nebo stanovy stanoví jako předpoklad obsazení pracovního místa.

U všech základních pracovněprávních vztahů lze navíc korigovat délku jejich trvání – zákon umožňuje uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, ale i neurčitou.

## 1.7 Vznik pracovního poměru

Není-li zákoníkem práce stanoveno jinak, pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, která musí nejprve platně vzniknout, aby z něj jeho subjektům vyplývaly jejich práva a povinnosti: „Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní

---

<sup>7</sup> BĚLINA, M., a kol., *Pracovní právo*, s. 4.

smlouvě jako den nástupu do práce, případě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“<sup>8</sup>

Po novele se pracovní poměr již nezakládá volbou, avšak pokud zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, zvolení se považuje za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

---

<sup>8</sup> KOCOUREK, J., *Zákoník práce 2011*, s. 60.

## 2 PRACOVNÍ SMLOUVA

Podle Kocourka je pracovní smlouva „nejrozšířenějším právním úkonem, na jehož základě pracovní poměr vzniká. ZPr je uložena povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně.“<sup>9</sup> Zákodárce však zohlednil i fakt, že taková podmínka může v praxi působit problémy a dokonce účinkovat kontraproduktivně: „Výjimkou přímo upravenou ZPr je pouze případ sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc, pokud na písemném vyhotovení pracovní smlouvy zaměstnanec netrvá a v případě, je-li uzavírán pracovní poměr s osobami, jejichž právní způsobilost je omezena.“<sup>10</sup>

Zaměstnavatel, který není schopen prokázat naplnění tohoto ustanovení, může být inspektorátem práce pokutován až do výše 300 tisíc Kč, a to podle zákona o inspekcii práce, a navíc se vystavuje riziku následků neplatného právního úkonu.

Podle odst. 1 § 20 zákoníku práce je právní úkon neplatný, jestliže nebyl učiněn ve formě, kterou zákon vyžaduje, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní. Toto ustanovení je předmětem komentáře Andraščíkové: „Žádné časové omezení pro nápravu zákoník práce neobsahuje, k odstranění vady tedy může dojít prakticky kdykoliv.“<sup>11</sup> V praxi může nastat situace, kdy jsou zájemce o zaměstnání i jeho budoucí zaměstnavatel domluveni na podmínkách zaměstnání včetně dne nástupu do práce, je připravena pracovní smlouva (ta se obvykle vystavuje ve dvou vyhotoveních, přičemž jedno vyhotovení musí obdržet zaměstnanec a druhé si ponechá zaměstnavatel), případně také popis pracovní činnosti. V den nástupu do práce ale zaměstnanec smlouvu nepodepíše, neboť mu není z nějakého důvodu k podpisu předložena (zaměstnavatel je např. nepřítomen nebo indisponován). Zaměstnanec tedy nastoupí do práce a začne ji vykonávat, aniž by pracovní smlouvu dostal a podepsal ji. Jestliže zaměstnavatel i zaměstnanec později smlouvu podepíší, odstraní závadu a právní úkon spočívající v podpisu smlouvy je platný, jako by byla smlouva podepsána od prvopočátku. V opačném případě je smlouva neplatná a její neplatnost prakticky trvá do doby jejího dodatečného podepsání.

Zaměstnanec i zaměstnavatel jsou účastníky právního vztahu a musí se dohodnout na všech podstatných ujednání pracovní smlouvy. Pokud se tak nestane a účastníci se nedohodnou, pracovní smlouva nemůže být platně uzavřena.

<sup>9</sup> KOCOUREK, J., *Zákoník práce 2011*, s. 62.

<sup>10</sup> KOCOUREK, J., *Zákoník práce 2011*, s. 62.

<sup>11</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*, s. 68.



Aby smlouva byla platně uzavřena, musí obsahovat podstatné náležitosti podle § 34 zákoníku práce. Do smlouvy je možné zapracovat i další ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která jsou pro platnost smlouvy z pohledu zaměstnavatele nezbytná, a taková, na kterých se obě strany dohodnou.

## 2.1 Pracovní smlouva – podstatné náležitosti

Každá pracovní smlouva musí obsahovat tři podstatné náležitosti, které jsou k jejímu platnému uzavření nezbytné:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

### 2.1.1 Druh práce

Druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, nesmí být uveden příliš široce, např. manipulátor, THP, provozní zaměstnanec apod. Při takto blíže neurčeném označení druhu práce totiž není jasná hranice dispoziční pravomoci zaměstnavatele.<sup>12</sup> Pokud by byl druh práce takto označený, mohlo by to vést až k neplatnosti pracovní smlouvy. Pro zaměstnance je vždy výhodnější, pokud je druh práce úzce vymezen a podrobně popsán, pro zaměstnavatele může být naopak nevýhodný, protože práce, které přesahují rámec smlouvy a nejsou ve smlouvě vymezené, nemůže zaměstnanci přidělit. Šířeji vymezený druh práce představuje větší dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Tuto problematiku řeší judikatura v kauze sp. zn. 16 Co 469/1995, kdy se v rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. 11. 1995 uvádí, že „s ohledem na smluvní volnost stran při sjednávání podstatných náležitostí pracovního poměru není nijak vyloučeno, aby jako druh vykonávané práce ve smyslu § 29 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (dle platné právní úpravy ust. § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) byla dohodnuta práce „strážníka obecní policie“; druhem práce zaměstnance – strážníka obecní policie se ale může stát i činnost vymezena užším způsobem (např. řídicí funkce v obecní policii), pokud se na tom účastníci pracovního poměru dohodnou“.<sup>13</sup> Zde je jasný příklad dispozičních práv zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

<sup>12</sup> Srov. HOCHMAN, J., *Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů* 2001, s. 29.

<sup>13</sup> DOLEŽÍLEK, J., *Přehled judikatury ve věcech pracovních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*, s. 20.

V zákoníku práce ovšem není přesná definice druhu práce. Galvas kupř. uvádí: „Zákoník práce ani jiný právní předpis blížeji neurčují, jakým způsobem má být druh práce v pracovní smlouvě sjednán. Z obecných ustanovení zákoníku práce pouze vyplývá, že musí jít o ujednání určité. Dále je zřejmé, že práce musí být vymezena druhově.“<sup>14</sup>

Druh práce uvedený v pracovní smlouvě je nejdůležitější obsahovou náležitostí uvedenou v pracovní smlouvě. Zákoník v zásadě připouští vytvořit v organizaci nebo firmě pracovní pozice, na nichž bude kumulováno více druhů práce, které bude moci vykonávat jeden zaměstnanec podle aktuální potřeby zaměstnavatele, např. jako údržbář i jako skladník a zaměstnankyně, která je asistentkou vedoucího odboru, bude mít na starost také finanční účetnictví; v tomto případě musí zaměstnavatel důkladně zvážit, zda nedojde ke střetu zájmu, pokud jde o hmotnou odpovědnost. Proto musí podnikatel předem důkladně zvážit, jakou práci bude od zaměstnance vyžadovat a jak ji má pojmově vymežit v pracovní smlouvě. S druhem práce souvisí § 41 zákoníku, který zaměstnavateli zakazuje využívat zaměstnance formou přeložení pro jinou práci než pro tu, která je uvedena v pracovní smlouvě, navíc to může udělat jen se souhlasem tohoto zaměstnance. Existují výjimky z tohoto zákazu, které jsou uvedeny v ust. § 41 zákoníku práce. Jedná se o určité situace (kvůli zdravotnímu stavu zaměstnance, těhotenství zaměstnankyně), kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. Bez jeho souhlasu to je možné provést, jen pokud je to nezbytně nutné k odvrácení mimořádné události, živelní pohromy nebo ke zmírnění jejich následků, a to jen na nezbytně nutnou dobu (§ 41 odst. 4).

Důvody, kdy zaměstnavatel může nebo musí zaměstnance převést na jinou práci, jsou v zákoně uvedeny taxativně. Převedení podle § 41 může být obligatorní nebo fakultativní. Při prvně jmenovaném se jedná se o případy, kdy zaměstnavatel má přímo povinnost zaměstnance převést.<sup>15</sup> Podle Běliny taková situace nastává, když není možné připustit další výkon práce zaměstnance a zaměstnavatel je v daný okamžik povinen ho převést na jinou vhodnou práci. Jde o důvody spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance nebo v pravomocném rozhodnutí soudu o zákazu činnosti.<sup>16</sup> Zaměstnanec např. pracuje v ne plně automatizovaném prostředí jako míchač sirupů a při výkonu práce musí zaměstnanec zvedat pytle s cukrem a vysypávat je

<sup>14</sup> GALVAS, M., *Pracovní poměr aneb co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*, s. 11.

<sup>15</sup> Srov. *Převedení na jinou práci*, < <http://www.pravnik.cz/a/148/prevedeni-na-jinou-praci.html> >  
a < <http://www.pravnik.cz/a/148/prevedeni-na-jinou-praci.html> >.

<sup>16</sup> Srov. BĚLINA, M., a kol., *Pracovní právo*, s. 212-213.

do míchacího zařízení. Při to u něj dochází k jednostrannému namáhání svalových partií v oblasti beder. Důsledkem jsou opakované pracovní neschopnosti, takže lékař nakonec většinou vystaví zaměstnanci doklad pro zaměstnavatele s doporučením převést zaměstnance na jinou práci, kde již postižené svalové partie nebudou namáhány. Obdobně se postupuje například v případech, kdy lékařský posudek nedoporučí pracovat v noci, patří sem však i matky, které kojí dítě mladší než devět měsíců; matka však musí o převedení na jinou práci sama požádat.

Fakultativní převedení na jiný druh práce je rovněž jednostranný právní úkon, rozhodující je vůle zaměstnavatele takovýto úkon provést.<sup>17</sup> Bělina komentuje možnost převedení na jinou práci zaměstnance v případech, kdy zaměstnavatel rozhoduje sám. Záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, zda převede zaměstnance na jinou práci, či nikoliv v zákonem stanovených případech, a to bez souhlasu zaměstnance a po dobu nezbytně nutnou. Nedaří-li se převést zaměstnance na práci v rámci pracovní smlouvy, může přistoupit i k převedení práce jiného druhu bez jeho souhlasu.<sup>18</sup> K tomu dochází, když je zaměstnavatel nucen dát výpověď zaměstnanci z důvodu rušení jeho pracovního místa nebo části podniku. Patří sem však i případy, kdy je zaměstnanec soustavně méně závažně nebo závažně písemně kárán pro neuspokojivé pracovní výsledky, anebo když je proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření úmyslné trestné činnosti spáchané v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Když např. řidič autobusu spáchá vážný dopravní přestupek, zaměstnavatel jej převede na jinou práci do té doby, než je skončeno trestní řízení. Ostatní případy jsou uvedeny v § 41 odst. 2 zákoníku práce.

V zájmu zaměstnavatele je, aby všechny tyto kroky v souladu se zákonem zdokumentoval.

### **2.1.2 Místo výkonu práce**

Stejně jako u druhu práce je možné v pracovní smlouvě uvést jedno nebo více míst výkonu práce. Zákoník práce stejně jako u druhu práce nevymezuje, jak by mělo být místo výkonu práce určeno. Je tedy možné sjednat buď omezení jen jedním pracovištěm, např. sídlo společnosti (ulice, město, katastr obce), nebo jen obcí či městem, popř. krajem (na celém území Olomouckého kraje), nebo velmi obecně sjednané místo výkonu práce - území České republiky. Je důležité místo výkonu práce specifikovat konkrétně, tak aby nevznikaly pochybnosti, kde má být práce vykonávána.

---

<sup>17</sup> Srov. *Převedení na jinou práci* <<http://www.pravnik.cz/a/148/prevedeni-na-jinou-praci.htm>>.

<sup>18</sup> Srov. BĚLINA, M., a kol., *Pracovní právo*, s. 213-214.

Při určování místa výkonu práce často dochází ke střetům zájmů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť zaměstnavatel má zájem, aby mohl zaměstnanci přidělovat práci na všech svých pracovištích podle aktuální potřeby, zatímco zaměstnanci jde většinou spíše o stabilní místo výkonu práce. Když např. zaměstnavatel uvede do pracovní smlouvy, že místem o výkonu práce jsou všechny provozovny zaměstnavatele na území Olomouckého kraje, je oprávněn zaměstnanci přidělovat zaměstnanci práci na všech těchto provozovnách. Obdobný názor je vyjádřen rovněž v rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 5. 8. 1994, sp. zn. 6 Cdo 70/93. PrRo č. 6/96, s. 281, který mj. uvádí, že v pracovní smlouvě je ujednáno jako místo výkonu práce „*obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha*“, ale „*s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami podniku byl přemísťován v obvodu působnosti podniku*“.<sup>19</sup> Je to příklad smluvní volnosti obou stran při určení místa výkonu práce.

V mnoha případech nelze při sjednávání smlouvy přesně určit místo výkonu práce - to je charakteristické pro firmy stavební, které zabezpečují různé montážní práce, u cestovních prodejců, agentur zabezpečujících například hlídání aj., kdy je prakticky nemožné vypsát všechna místa výkonu práce do pracovní smlouvy, zejména když někdy není ani místo výkonu práce předem známo.

Každý zaměstnanec usiluje o užší určení místa výkonu práce, na rozdíl od zaměstnavatele, který není oprávněn přidělovat zaměstnanci práci mimo místo výkonu práce; s výjimkou pracovní cesty. Kvůli pracovním cestám má toto ujednání ve smlouvě svůj význam (§ 34a zákoníku práce): V případech vyslání zaměstnance na pracovní cestu bude sjednáno místo výkonu práce velmi úzce, při každém pracovním výjezdu mimo obvyklé místo výkonu práce půjde o pracovní cestu a zaměstnanci náleží náhrady dle ust. § 151 a násl. zákoníku práce. V praxi to znamená ujednat v pracovní smlouvě pravidelné pracoviště zaměstnance právě pro účely cestovních náhrad. Tímto pravidelným pracovištěm je myšleno místo v obci, například Šumperk, ulice Kozí 4. V § 34a zákoníku práce se mimo jiné uvádí: „Jestliže je místo výkonu práce sjednané obsáhleji než je jen jedna obec, pak je jako pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad považována obec, ze které zaměstnanec nejčastěji jezdí na pracovní cesty. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.“ Zde je patrná ochranná funkce předpisu vůči zaměstnanci, neboť při širokém určení místa výkonu práce by se mohlo stát, že v rámci plnění svých pracovních

---

<sup>19</sup> DOLEŽÍLEK, J., *Přehled judikatury ve věcech pracovních*, s. 24.

povinností by zaměstnanec vůbec nekonal pracovní cesty, neboť by zůstal v oblasti, která je místem výkonu jeho práce. Konkrétní příklad: Firma má tři provozovny v různých obcích a v pracovní smlouvě ani vnitřním předpisem není stanoveno místo pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad. Pro účely cestovních náhrad je pak určena jako pravidelné pracoviště obec, ze které zaměstnanec vyjíždí na pracovní cesty nejčastěji, nebo místo pobočky zaměstnavatele, kde si zaměstnanec chodí pro pokyny k zaměstnavateli.

Nelze než souhlasit s názorem Kocourka, že „*je proto potřeba, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance sjednání místa výkonu práce věnovat náležitou pozornost. Jako problematické se může totiž v praxi jevit místo výkonu práce sjednané příliš široce, tak i případy opačné*“.<sup>20</sup>

### **2.1.3 Den nástupu do práce**

Den nástupu do práce je třetí podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a může jím být kterýkoliv den, tedy i den, který připadá na sobotu, neděli nebo svátek, tedy den, který není pro zaměstnance dnem pracovním. Dnem nástupu do práce tak může být den pracovního klidu 8. květen, nikdo však nepředpokládá, že zaměstnanec v tento den přijde do práce a začne pracovat. Znamená to jen, že 8. května došlo k založení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to, že zaměstnanec fakticky zahájí výkon práce v den pozdější, na založení pracovního poměru nemá vliv. Důležité je to ale pro vznik jeho účasti na nemocenském pojištění. Smlouvu lze uzavřít předem, avšak pracovní poměr nevznikne dříve, než v den sjednaný jako den nástupu do práce a ten, jak už bylo zmíněno, vůbec nemusí být shodný se dnem uzavření pracovní smlouvy; v pracovní smlouvě lze sjednat nástup do práce v kterýkoliv (jiný) den po jejím uzavření, jde o tzv. odložený nástup do práce: „Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjiřitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Den nástupu do práce tak může být formulován „po ukončení učebního poměru.“<sup>21</sup> (Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 811/2002 SRNS, svazek č. 22, s. 46.) Oba účastníci pracovního poměru

<sup>20</sup> KOCOUREK, J., *Zákoník práce 2011*, s. 66.

<sup>21</sup> DOLEŽÍLEK, J., *Přehled judikatury ve věcech pracovních*, s. 25.

si tak mohou dopředu zajistit vznik pracovněprávního vztahu k dohodnutému, naplánovanému dni, počínaje kterým bude zaměstnavatel od zaměstnance vyžadovat výkon sjednaného druhu práce a zaměstnanec bude moci začít s výkonem práce pro zaměstnavatele, například vzhledem k termínu skončení zaměstnancova dosavadního pracovního poměru či termínu skončení pracovního poměru jiného zaměstnance, kterého nový zaměstnanec v práci nahrazuje. Jiným příkladem možného dne nástupu do práce může být ujednání, že dnem nástupu bude den po vykonání maturitní závěrečné zkoušky na škole nebo den poté, kdy těhotná zaměstnankyně nastoupí mateřskou dovolenou. Pracovní smlouvu tedy lze podepsat i několik roků před plánovaným nástupem do práce, protože to zákon nezakazuje. Je možné určit datum nástupu slovy po ukončení učebního poměru. Ukončení učebního poměru by však mělo být také omezeno nějakým časovým úsekem, protože z pohledu zaměstnavatele jde především

o využití pracovní síly co nejefektivněji a tedy co nejrychleji. Důležité je, že pracovní smlouva musí být uzavřena nejpozději v den, který je v ní sjednán jako den nástupu do práce. Pracovní smlouvu není možno platně podepsat zpětně.

V ust. § 36 odst. 2 zákoníku práce ve znění platném do 31. 12. 2011 bylo možné, aby zaměstnavatel od smlouvy odstoupil v případě, že zaměstnanec se ve sjednaný den do práce nedostavil, třebaže mu v tom nebránila nějaká důležitá překážka v práci, nebo - v opačném případě - o překážce zaměstnavatele do týdne sám zpraví. V novele účinné od 1. 1. 2012 je toto ustanovení pod § 34 doplněno o možnost, že se o překážce, která zaměstnanci zabránila nastoupit do práce, doví i jinak, než že mu to sdělí sám zaměstnanec.

Kromě podstatných náležitostí, jež jsou uvedeny v zákoníku práce, zaměstnavatel se zaměstnancem ve většině případů sjednává vedlejší náležitosti pracovní smlouvy.

## **2.2 Pracovní smlouva – vedlejší náležitosti**

Zákoník práce jiné než podstatné náležitosti pro obsah pracovní smlouvy nepředepisuje, např. i ujednání o pravidelném pracovišti může být obsaženo v jiném smluvním dokumentu, než je pracovní smlouva.

Nejčastěji uváděné vedlejších náležitosti v pracovní smlouvě jsou zkušební doba, mzda, délka trvání pracovního poměru, délka výpovědní doby, pracovní doba,

konkurenční doložka, ale i další dohody sjednané před vznikem pracovního poměru a v době jeho trvání.

### 2.2.1 Délka trvání pracovního poměru

Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem na trvání pracovního poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Jakubka se domnívá, že „zákoník práce preferuje sjednávání pracovních poměrů na dobu neurčitou, což je vyjádřeno tím, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Obdobnou dohodu o trvání pracovního poměru na dobu určitou lze uzavřít i při jmenování zaměstnance na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby končí“.<sup>22</sup> Podle judikatury: „Není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnost o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.“<sup>23</sup> (Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 512/2001, SRNS, svazek č. 15, s. 121.)

Jestliže byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou před datem 31. 12. 2011, bylo možné dle zákoníku práce uzavřít jej na 2 roky ode dne vzniku pracovního poměru mezi týmiž účastníky. To platí i pro každý další pracovní poměr uzavřený na dobu určitou v uvedené době mezi týmiž účastníky, přičemž se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky nepřihlíželo, jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců.

Ve prospěch flexibility pracovněprávních vztahů a s přihlédnutím k diskomfortu zaměstnanců i zaměstnavatelů v důsledku neustálých prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou se novela dotkla rovněž základu upravujícího trvání pracovního poměru. V ust. § 539 odstavci 2 je doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami vymezena 3 roky ode dne vzniku prvního pracovního poměru a na dobu určitou může být opakovaně prodloužena nejvýše dvakrát. Podstatnou informací tohoto ustanovení je skutečnost, že „jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu

---

<sup>22</sup> JAKUBKA, J. a kol., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*, s. 92.

<sup>23</sup> DOLEŽÍLEK, J., *Přehled judikatury ve věcech pracovních*, s. 29.

*poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*<sup>24</sup> Organizace, která v minulém roce uzavřela smlouvy se zaměstnanci například v zemědělské výrobě na sezónní práce, se musela vypořádat s přechodným obdobím. Pokud by například byla již dvakrát prodlužovaná smlouva uzavřena za starých podmínek a ukončení smlouvy by spadalo do roku 2012, bylo by možné uzavřít v těchto případech smlouvy až po uplynutí 3 let. Schůdným řešením proto bylo ukončit pracovní smlouvu na dobu určitou ještě před účinností novely a následně uzavřít v roce 2012 novou smlouvu na dobu určitou podle nových podmínek, tzn. maximálně na 9 let (3r + 3r + 3r).

Za účelem zajištění sezónních prací mohou zaměstnavatelé využít navrácení institutu dočasného přidělení do pracovního práva, tj. možnosti půjčování zaměstnanců mezi zaměstnavateli, aniž by byli povinni opatřit si povolení k agenturnímu zaměstnávání. Dohoda lze uzavřít po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnance, takže by už nemělo být institutu dočasného přidělení zneužíváno (viz ust. § 43 a zákoníku práce ve znění od 1. 1. 2012). Současně tato úprava zabránila mnohačetným krátkodobým sjednáním nebo opakovaným prodlužováním pracovního poměru na dobu určitou - do 31. 12. 2011 to bylo v rámci dvouletého období možné např. 9krát po 3 měsících<sup>25</sup>. Ze zákona tak mohly být odstraněny rovněž dosavadní rozsáhlé výjimky umožňující sjednat pracovní poměr na dobu delší než je maximální doba 2 let; jde o zastupování nepřítomného zaměstnance a o zvláštní podmínky provozu nebo povahu práce. Tyto výjimky nebude možno nadále využít a přechodná ustanovení ohledně písemné dohody uzavřené podle § 39 odst. 4 ZP nebo vnitřního předpisu vydaného k provedení téhož ustanovení, a to přede dnem nabytí účinnosti novely ZP, stanovila, že podle nich je možné postupovat ještě nejdéle po dobu 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti této novely. Přechodné ustanovení však podobně neomezuje dobu, po kterou může trvat zastoupení nepřítomného zaměstnance, byl-li pracovní poměr na dobu určitou sjednán přede dnem nabytí účinnosti této novely.

Jestliže zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře pracovní poměr na dobu určitou, aniž byly splněny všechny nebo některé stanovené podmínky, má zaměstnanec možnost před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V tom případě se pak jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ke stejnému závěru dospěl Krajský soud v Ostravě už v roce 1961 (rozhodnutí ze dne

<sup>24</sup> Srov. zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění k 1. 1. 2012.

<sup>25</sup> Srov. *Pracovní poměr na dobu určitou od 1. 1. 2012*,

< <http://www.hrportal.cz/2/1/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-od-1-1-2012-cid270553>>.



14. 12. 1961, sp. zn. 12 Cdo 478/61, R 26/62): „*Pokračují-li účastníci v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou i po uplynutí této doby, změní se pracovní poměr sjednaný na určitý čas v pracovní poměr na dobu neurčitou*“<sup>26</sup>, a rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001, SoJ 1/03 (s. 27), který vyložil podmínku „s vědomím zaměstnavatele“: „*Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ podle § 56 odst. 2 zákoníku práce (nyní § 65 odst. 2) stačí, je-li práce konaná i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.*“<sup>27</sup>

### 2.2.2 Zkušební doba

Se zaměstnancem může být sjednána zkušební doba, během které si mají obě strany ověřit pracovní podmínky a způsob práce a která slouží k lepšímu vzájemnému poznání zaměstnance a zaměstnavatele. Zkušební doba musí být sjednána písemnou formou, nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, což prakticky vylučuje možnost sjednání zkušební doby, jestliže pracovní poměr již vznikl; potvrdil to rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 127/2001.<sup>28</sup> Zákonem je doba omezena tak, že nesmí trvat déle než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru u ostatních zaměstnanců.

Změny od 1. 1. 2012 se promítly tak, že u vedoucích zaměstnanců, kteří jsou definováni v § 11<sup>29</sup> zákoníku práce, je možné zkušební dobu prodloužit až na šest. Další podstatnou změnou je zkušební doba u pracovních poměrů na dobu určitou, ta však nesmí přesáhnout polovinu trvání sjednaného pracovního poměru. Důležitou podmínkou je, že sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Průběh zkušební doby je důležité sledovat - podrobněji vysvětluje Andraščíková v komentáři k § 35 zákoníku práce v: „*Doba celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a doba celodenní dovolené se do zkušební doby nezapočítávají. Překážky v práci se mohou týkat pouze dnů, na které má zaměstnanec rozvrženou pracovní dobu – zkušební doba se tak prodlužuje o pracovní dny.*“<sup>30</sup> V praxi to znamená, že pokud má zaměstnanec rozvrženou pracovní dobu na dva dny v týdnu

<sup>26</sup> DOLEŽÍLEK, J., *Přehled judikatury ve věcech pracovních*, s. 32.

<sup>27</sup> DOLEŽÍLEK, J., *Přehled judikatury ve věcech pracovních*, s. 32.

<sup>28</sup> Srov. DOLEŽÍLEK, J., *Přehled judikatury ve věcech pracovních*, s. 17.

<sup>29</sup> Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele 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. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu (ust. § 11 zákoníku práce).

<sup>30</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol., *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*, s. 90.

a podnik má celopodnikovou dovolenou v rozsahu jednoho týdne, zaměstnanci se zkušební doba neprodlouží o pět pracovních dnů, ale pouze o dva; stejně tomu je u nemocí.

Zkušební doba nemusí být sjednána přímo v pracovní smlouvě, ale i v jiném individuálním smluvním dokumentu uzavřeném se zaměstnancem. Plynutí zkušební doby je jednoznačné, skončí vždy posledním dnem stanovené doby.

Zaměstnavatel má možnost se dohodnout se zaměstnancem na zkrácení zkušební doby. Zkrácení zkušební doby přichází v úvahu zejména v případě, že zaměstnavatel má zájem poskytnout zaměstnanci určité plnění, avšak v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele je jeho plnění vázáno na uplynutí zkušební doby.

### **2.2.3 Mzda**

Ohodnocení pracovního výkonu je zpravidla nejvýznamnější pohnutkou člověka pro vstup do pracovněprávního vztahu. Výše mzdy, platu nebo odměny musí být před vznikem pracovního poměru sjednána nebo stanovena, v pracovní smlouvě se ale zpravidla neuvádí, neboť samotný zákon to připouští jen jako možnost, nikoli povinnost. Zaměstnavatel však musí postupovat podle § 113 zákoníku práce a respektovat při tom nařízení vlády č. 567/2006 Sb.<sup>31</sup>.

Patrně nejčastěji je jako forma mzdy využívána mzda měsíční nebo časová, může být však i úkolová, podílová neboli provizní, příp. kombinace uvedených).

Zaměstnanec má nárok na navýšení mzdových složek o tzv. příplatky a doplatky, a sice v těchto případech:

za práci přesčas: mzda + příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku; místo příplatku může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout náhradní volno, a to po vzájemné dohodě, za práci ve svátek: dosažená mzda + náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek; za dobu čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku; místo náhradního volna může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci příplatek ve výši nejméně průměrného výdělku, opět po vzájemné dohodě, za dobu noční práce: příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku, příp. ve výši sjednané v kolektivní smlouvě,  
za práci v sobotu a v neděli: dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku.

---

<sup>31</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí v platném znění.

S novelizací zákoníku nastala možnost využít smluvní volnost rovněž u proplácení přesčasových hodin a dohodnout se zaměstnancem na jejich proplácení paušální částkou; ta však nemůže být nižší, než je stanoveno v zákoníku práce a nejvýše v rozsahu 150 přesčasových hodin za rok.

#### **2.2.4 Pracovní doba**

Smluvních ujednání, která lze zahrnout do obsahu pracovní smlouvy a která se týkají pracovní doby, je celá řada. Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat především

- kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu,
- jinou úpravu pracovní doby,
- možnost zaměstnanci nařídít pracovní pohotovost; v rámci tohoto ujednání může být určeno i místo, na němž zaměstnanec bude čekat na pokyn zaměstnavatele k výkonu neodkladné práce, kterou nebylo možné vykonat v rámci jeho stanovené pracovní doby.

V pracovní smlouvě je možné se zaměstnancem sjednat výměru dovolené a zotavenou, ale i další a jiné druhy dovolené, které zákoník práce blíže nedefinuje. Rozlišuje jen tři druhy dovolené:

- dovolenou za kalendářní rok nebo poměrnou část této dovolené,
- dovolenou za odpracované dny,
- dodatkovou dovolenou.

Výměra dovolené činí nejméně čtyři týdny. V rámci prodloužení výměry dovolené zaměstnavatel může diferencovat mezi jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, prodloužit výměru dovolené, avšak na rozdíl od právní úpravy z roku 1965 pouze o jednotlivé dny, nikoliv týdny.

#### **2.2.5 Konkurenční doložka**

Obvyklým ujednáním obsaženým v pracovní smlouvě je dohoda o zákazu konkurence, tzv. konkurenční doložka.

Konkurenční doložka může být sjednána, jen jsou-li u smluvních stran splněny tyto podmínky:

- zaměstnanec se seznamuje s informacemi, poznatky, pracovními a technologickými postupy, jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost,
- zaměstnavatel se zaváže zaměstnanci plnění této dohodnuté podmínky finančně kompenzovat.

Z prvně uvedeného požadavku je možné odvodit, že konkurenční dohodu není možné sjednat plošně, bez jakéhokoliv rozlišení, se všemi zaměstnanci, aniž by zaměstnavatel zkoumal povahu informací či skutečností, s nimiž se zaměstnanec v průběhu pracovního poměru seznamuje nebo bude seznamovat. Výběr zaměstnanců, u nichž konkurenční dohoda přichází v úvahu, může být usnadněn především tím, že zaměstnavatel vnitřním předpisem (pracovním nebo vnitřním řádem) vymezení, co s ohledem na předmět své činnosti např. považuje za obchodní tajemství (obchodní tajemství je definováno ust. § 17 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů).

Kompenzaci zaměstnavatel realizuje finančně. Takové vyrovnání

- musí být přiměřené,
- musí činit nejméně polovinu průměrného výdělku zaměstnance (upraveno novelou zákoníku práce k 1. 1. 2012),
- je splatné zpětně za měsíční období, případně se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na jiné době splatnosti.

Pokud jde o formální stránku konkurenční doložky, „dohoda o konkurenční doložce musí být ze zákona písemná, jinak by nebyla platná. Požadavek písemnosti dohody vyplývá z podstatné náležitosti dohody, což je sjednání výše peněžitého vyrovnání a také případné sjednání smluvní pokuty, kdy zejména její výše může být zásadní otázka.“<sup>32</sup>

Se zaměstnancem může být za porušení převzatého závazku sjednána smluvní pokuta - tu může zaměstnavatel stanovit např. ve výši posledně zjištěného průměrného výdělku, rovněž lze sjednat rozložení pokuty v čase, takže na každý započatý kalendářní měsíc, v jehož průběhu k porušení zákazu došlo, by připadl alikvotní díl stanovené sankční částky. Rovněž zde zákon vyžaduje naplnění principu přiměřenosti.

Z pohledu zaměstnavatele má nepochybně význam možnost od konkurenční dohody odstoupit. K tomu dochází nejčastěji při změně pracovního zařazení

---

<sup>32</sup> ŠIMEČKOVÁ, J., *Konkurenční jednání zaměstnance*, s. 101.

zaměstnanec - když např. zaměstnanec odvolaný z vedoucí funkce, která spadá do okruhu funkcí jmenovaných, následně přijme nabídku dalšího pracovního zařazení u téhož zaměstnavatele, kde se však již s informacemi významnými pro zaměstnavatele neseznamuje.

Řada zaměstnavatelů zahrne odstoupení od konkurenční dohody do dokumentu, který vydává v souvislosti s výpovědí z pracovního poměru. Tento způsob je možný, jestliže je dokument vlastnoručně podepsán tím, kdo je oprávněn jménem zaměstnavatele činit právní úkony v pracovněprávních vztazích.

Zaměstnanec, který na zákaz konkurence přistoupil, náleží po skončení pracovního poměru peněžité vyrovnání, k jehož výplatě se zaměstnavatel v konkurenční doložce zavázal, a to bez ohledu na, zda potom začne pracovat u jiného zaměstnavatele, stane se osobou samostatně výdělečně činnou nebo evidovaným uchazečem o zaměstnání, příp. je uznán práce neschopným (a z titulu ochranné lhůty mu může náležet nemocenské), nebo může být osobou bez zdanitelných příjmů. Obtížně zodpověditelnou zůstává otázka, jak se zaměstnavatel o takovémto svém bývalém zaměstnanci dozví, když začne podnikat podle zvláštního právního předpisu, které se do obchodního nebo jiného rejstříku nezapisuje – např. zprostředkování zaměstnání fyzickými osobami na základě povolení vydaného Ministerstvem práce a sociálních věcí podle zákona o zaměstnanosti.

V nově formulovaném ust. § 310 zákoníku práce platného od 1. 1. 2012, který pravidla konkurenční doložky upravuje, dochází ke snížení minimální výše přiměřeného peněžitého vyrovnání, které náleží zaměstnanci za dodržování zákazu konkurence, a to na polovinu průměrného (měsíčního) výdělku. Nově bude možné sjednat konkurenční doložku hned za začátku pracovního poměru (do konce roku 2011 bylo možné konkurenční doložku sjednat až po uplynutí zkušební doby<sup>33</sup>).

#### **2.2.6 Další dohody sjednané v době trvání pracovního poměru**

Když zaměstnavatel předává zaměstnanci do užívání předměty nezbytné k výkonu jeho povolání, dnes to nejčastěji bývá výpočetní a audiovizuální technika, může s ním sepsat dohodu o odpovědnosti za svěřené věci. V zákoníku práce se k tomu vztahují ustanovení § 255 a § 256. V písemné dohodě zaměstnanec odpovídá pouze za věci a nástroje, které mu zaměstnavatel svěřil v rámci ochrany a bezpečnosti práce,

---

<sup>33</sup> Srov. *Přehledné změny zákoníku práce k 1. 1. 2012*,  
<<http://www.mesec.cz/clanky/prehledne-zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2012/>>.

zaměstnavatel je pak povinen umožnit zaměstnanci s těmito věcmi nakládat, mít je ve vlastní dispozici a také mít možnost je bezpečně uložit. Zaměstnanec neručí za věci, které slouží jako vybavení kanceláře, výrobní haly a jiné vybavení podniku. Jde o společně užívané věci, k nimž nelze vztáhnout smluvní odpovědnost, aniž nastala společná odpovědnost. Věci, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, může zaměstnavatel „proti podpisu“ svěřit zaměstnanci, který dosáhnul 18 let; jinak je neplatná. Podle dřívější právní úpravy bylo svěřením věcí jednostranným úkonem zaměstnavatele, zaměstnanec nemusel dosáhnout zletilosti.

Zaměstnanec je povinen svěřené předměty chránit a na požádání je zaměstnavateli vrátit. Dojde-li k jejich ztrátě, je zaměstnanec povinen nahradit tuto ztrátu v plné výši. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Což lze dokazovat například svědeckými výpověďmi či na základě zápisu o krádeži věci, která je uschována na uzamykatelném místě.

Pokud dojde k poškození svěřených předmětů, nelze uplatnit zvláštní odpovědnost zaměstnance, a v úvahu připadá obecná odpovědnost za škodu, jejíž uplatnění je podmíněno tím, že zaměstnavatel zaměstnanci prokáže zavinění a podíl na vzniku škody. Rozsah náhrady škody způsobené z nedbalosti je omezen čtyřapůlnásobkem jeho měsíčního výdělku.

Další možná ujednání se vztahují ke mzdě:

- Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytování části mzdy za podmínek stanovených zákoníkem práce (§ 119); zaměstnavatel může zároveň sjednat se zaměstnancem podmínky, za nichž bude naturální mzda zaměstnanci poskytována.
- V pracovní smlouvě může být zahrnuto i ujednání o jiné době a jiném místě výplaty mzdy, než je pracovní doba a pracoviště (srov. § 142 odst. 3 zákoníku práce).
- Se zaměstnancem, s nímž bylo sjednáno místo výkonu práce v zahraničí, je možné dohodnout cizí měnu, v níž bude zaměstnanci mzda nebo její část vyplácena (musí se jednat o měnu, k níž je Českou národní bankou vyhlášen kurz nebo přepočítací poměr, přičemž pro přepočet mzdy nebo její části na cizí měnu se použije kurz, který byl vyhlášen Českou národní bankou platný v den, ve kterém zaměstnavatel cizí měnu nakoupil).

Do obsahu pracovní smlouvy mohou být zahrnuta ujednání, která se týkají náhrad výdajů poskytovaných zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce:

- sazba základní náhrady za 1 km jízdy, použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo,
- místo pobytu člena rodiny pro účely náhrady jízdých výdajů k návštěvě rodiny (srov. § 161 odst. 1 zákoníku práce),
- výše stravného pro tuzemské pracovní cesty,
- míra krácení stravného pro případ, že zaměstnavatel zajistí zaměstnanci na pracovní cestě bezplatné stravování, které má hodnotu snídaně, oběda nebo večeře,
- míra krácení zahraničního stravného.

V pracovní smlouvě je možné dohodnout právo zaměstnance na další překážky v práci na jeho straně, než jsou ty, které upravuje zákoník práce, popřípadě jiný obecně závazný právní předpis. Rovněž ve vztahu k překážkám v práci na straně zaměstnavatele je možné se dohodnout se zaměstnancem na navýšení jeho práv vztahujících se k tomuto institutu.

### **2.2.7 Způsoby skončení pracovního poměru**

Předešlé kapitoly popisují vše, co souvisí se vznikem a průběhem pracovněprávního vztahu v různých podobách. Posledním stádiem cyklu pracovněprávního vztahu je jeho skončení. K tomu dochází z nejrůznějších důvodů a mnohdy za velmi složitých okolností. Zákonodárce je vzal do úvahy a kodifikoval tyto způsoby ukončení pracovního poměru:

- uplynutí doby trvání pracovního poměru,
- smrt,
- rozhodnutí státního orgánu,
- dohoda,
- výpověď
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

V pracovní smlouvě je možné písemně dohodnout délku výpovědní doby, která se pak uplatní při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnanec nebo zaměstnavatele. Dvouměsíční délka, kterou stanoví zákoník práce, je nejkratší možná a zaměstnavatel ji může dohodnout s každým zaměstnancem jinak, vždy však musí být

naplněn zákonný požadavek, aby výpovědní doba byla stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele, a to v každém jednotlivém případě. Delší než dvouměsíční výpovědní dobu zaměstnavatel určitě sjedná se zaměstnancem, který jev oboru takovým odborníkem, že zaměstnavatel bude muset vynaložit při hledání náhrady za něj zvýšené úsilí.

*„Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami dle § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 ZP.“*<sup>34</sup> Výjimky z délky výpovědní doby, které zmiňuje Hůrka, jsou konkrétně tyto:

- výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 51a), skončení výpovědní doby v souvislosti s ochrannou dobou: byla-li dána zaměstnanci výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době (ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává), pak pracovní poměr skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, pokud však zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá dle výše citovaného ustanovení (§ 53 odst. 2),
- skončení výpovědní doby v souvislosti s ochranou dobou: byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď z důvodu, pro který zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské nebo rodičovské dovolené, výpovědní doba skončí současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou [§ 54 písm. b)],
- skončení výpovědní doby při hromadném propuštění: pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Prodloužení výpovědní doby se neuplatní, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání (§ 63).

Výpověď může být dána ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Na rozdíl od zaměstnance, který může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, aniž by ho

---

<sup>34</sup> Hůrka, P. a kol., *Pracovní právo v bodech a příkladech*, s. 41.



zaměstnavateli sdělil, zaměstnavatel musí postupovat striktně podle zákona a vybrat si z možností taxativně vymezených v § 52 zákoníku práce.

Ačkoliv se uvažovalo o rozšíření výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, byl § 52 nakonec rozšířen pouze o jeden výpovědní důvod, a sice o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce: „*Jedná se o povinnost zdržovat se v prvních 21 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu (určí lékař pro realizaci pracovní neschopnosti) a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Pro aplikaci tohoto výpovědního důvodu je třeba, aby zaměstnanec tuto povinnost porušil zvláště hrubým způsobem. Jeho činnost v době pracovní neschopnosti mimo režim vycházek musí být v hrubém rozporu s léčebným režimem.*“<sup>35</sup> Možnost zaměstnavatele ukončit se zaměstnancem pracovní poměr z tohoto důvodu je úměrná jeho příležitosti toto porušení prokázat. Když lékař nastaví léčebný režim kupř. tak, že dočasně pracovní neschopné těhotné ženě umožní vycházky od 8 hodin do 18 hodin<sup>36</sup>, je šance prokázat jakékoli porušení povinnosti, natož hrubé, prakticky nulová.

Jestliže dává zaměstnavatel výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), má zaměstnanec nárok na odstupné. Může to být

- z organizačních důvodů [(srov. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce)] nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů,
- z důvodu, že zaměstnanec nemůže podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovní lékařské péče dále konat sjednaný druh práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání (výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce).

V prvním uvedeném případě zaměstnanci přísluší právo na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku, v případě druhém právo na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Zákon umožňuje odchýlit se a dohodnout se zaměstnancem odstupné i tam, kde to neukládá. Této možnosti však zaměstnavatelé využívají zřídka, protože každá částka vyplacená nad zákonný rámec pro zaměstnavatele daňově neuznatelným výdejem.

Nová úprava rozšiřuje ochrannou lhůtu při stěhování nebo rušení firmy na těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené. Ve srovnání s předchozím stavem, který umožňoval dát výpověď nejen těhotným ženám

---

<sup>35</sup> Hůrka, P., a kol. *Pracovní právo v bodech a příkladech*, s. 43.

<sup>36</sup> Reálná zkušenost z vlastní praxe účetní poradkyně.

a zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené, ale i nemocným, je to dost podstatná změna.

### 3 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V PRAXI

Vytvoření a obsazení nového pracovního místa je ekonomické rozhodnutí s významným sociálním dopadem, je to však také proces uskutečňovaný podle určitých pravidel. Úspěšné zvládnutí této procedury závisí na schopnosti zaměstnavatele orientovat se ve svém oboru působení, ale vyžaduje určitou úroveň znalostí z oblasti pracovněprávní. Musí tedy dobře zvážit, zda je schopen obsáhnout tuto problematiku osobně, příp. vlastními odbornými zaměstnanci, nebo pro něho bude výhodnější angažovat specializovanou agenturu.

Ve firmách kolem 25 až 50 zaměstnanců tuto oblast zajišťují zaměstnavatelé vesměs vlastními silami; v podnikatelské sféře tvoří takové podniky většinu. Zaměstnavatel je mnohdy nucen zvažovat, jestli uzavře pracovní poměr nebo některou z dohod. S největšími problémy při zvládnutí pracovněprávní problematiky se nejčastěji potýkají ve firmách stavebních a zemědělských, především však tam, kde jde o sezónní zaměstnávání. Příčinou je bezprostřední dopad pracovněprávních vztahů do oblasti daňové, ať už jde o daně příjmové nebo skryté, to jsou ty, které zaměstnavatel odvádí na sociální a zdravotní pojištění svých zaměstnanců.

#### 3.1 Dohoda o provedení práce

Do loňského roku byl jedním z důvodů, proč zaměstnavatelé využívali DPP, to, že jim tato smlouva přinášela úsporu nákladů - zaměstnavatel neodvádí pojistné na sociální zabezpečení ani zdravotní pojištění, bez ohledu na její výši, osoby zaměstnané na základě DPP tudíž nebyly sociálně ani důchodově pojištěny. Dohody o provedení práce se využívaly pro krátkodobé vedlejší aktivity, proto byl daňový aspekt těchto dohod dlouho pomíjen. Podstatným posunem k regulaci je od 1. 1. 2011 povinnost uzavřít dohodu o provedení práce písemně. Do té doby bylo možné sjednat dohodu i ústně a celkem přirozeně tak docházelo k nadužívání institutu dohod o provedení práce, což pak ale komplikovalo prokazování uznatelných nákladů v podnikání při kontrolách daňového správce.

Další podstatnou změnou od 1. 1. 2012 je navýšení počtu možných hodin sjednaných v dohodě o provedení práce: „*Rozsah práce, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce. Tento*

rozsah se počítá v rámci kalendářního roku (např. 2012) u všech dohod o provedení práce konaných mezi týměž zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>37</sup> Příkladem může být dohoda o provedení práce uzavřená k 1. 3. 2012 na 150 hodin, kdy po dvou měsících tentýž zaměstnavatel s týměž zaměstnancem uzavře další dohodu o provedení práce, avšak na jiný druh práce. Řešením není ani uzavření smlouvy na 200 hodin, neboť tím by došlo k porušení ustanovení § 75 zákoníku práce.

V dohodě o provedení práce není na rozdíl od pracovního poměru nutné stanovit pracovní dobu, ale nově se musí v dohodě uvádět doba, na kterou se uzavírá. I zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce jsou od 1. 1. 2012 účastni nemocenského pojištění, avšak jen po ty kalendářní měsíce, za něž jim je zúčtován započitatelný příjem z takové dohody ve výši přesahující 10 000 Kč. (Pro tyto případy, pro účely poskytování náhrady mzdy za dobu prvních 14, resp. v období do 31. 12. 2013 prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti nebo karantény, jim bude nutno rozvrhnout pracovní dobu.)<sup>38</sup> Dohodu lze využít například i pro nepravidelnou pomoc nebo práci tzv. na zavolání. Dříve se dohody uzavíraly jen na konkrétní ucelený pracovní úkol - nebylo možné sjednat dohodu o provedení práce na pravidelnou práci v kuchyni, ale jen na výpomoc při určité akci. Nyní se dohoda sjednává na jakoukoliv práci, i když nemá povahu uzavřeného pracovního úkolu, takže na dohodu je možné pravidelně zpracovávat účetnictví nebo třeba aktualizovat webové stránky.

Jediným omezením je vymezení práce odlišného druhu u stejného zaměstnavatele. Například s uklízečkou v klasickém pracovním poměru nelze uzavřít dohodu o provedení práce spočívající v uklízení. V dohodě by ale mohly být uvedeny další vykonávané práce, jako jsou práce vrátné, pradelny atd. I v těchto případech je nutné dohodnutou práci konat osobně, na rozdíl od úpravy v zákoně č. 65/1965 Sb., který umožňoval konat práci i za pomoci rodinných příslušníků.

### **3.1.1 Náležitosti dohody o provedení práce**

V dohodě je vhodné uvést:

- dobu trvání dohody o provedení práce včetně rozsahu pracovních hodin,
- sjednaný pracovní úkol,

---

<sup>37</sup> Hůrka, P., a kol., *Pracovní právo v bodech a příkladech*, s. 58.

<sup>38</sup> Srov. Hůrka, P., a kol., *Přehledné změny zákoníku práce k 1. 1. 2012*.

<<http://www.mesec.cz/clanky/prehledne-zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2012/>>.

- místo výkonu pracovního úkolu,
- výši odměny a podmínky jejího poskytování,
- možnost odstoupení od smlouvy v případě nedodržení podmínek.

Sjednaná výše odměny by měla být přiměřená charakteru práce nebo náročnosti vykonávané práce, to znamená, že odměna za hodinu vykonané práce by měla být obdobná jako u „klasického“ pracovního poměru, kdy platí stejná kritéria o minimální výši mzdy (nesmí být nižší než minimální mzda, tj. 48,10 Kč za hodinu práce). Pokud by byla sjednána mzda nižší, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek do minimální mzdy podle § 111 odst. 3 zákoníku práce.

### **3.1.2 Práce na dohodu a pobírání podpory v nezaměstnanosti**

Změnou zákona o zaměstnanosti skončila od ledna 2011 možnost přivýdělku po dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti. Dosud bylo umožněno nezaměstnaným pracovat v zaměstnání, které jim nebránilo v zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, tj. v tzv. nekolidujícím zaměstnání. Jde o pracovní poměr, který nepřesáhne měsíčním výdělkem polovinu minimální mzdy, tj. není vyšší než 4 000 Kč. Týká se to jen nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce od 1. ledna 2011. Pokud se stačili zaevidovat před tímto datem, platí pro ně podle přechodných ustanovení k novele zákona o zaměstnanosti nadále podmínky platné v roce 2010.<sup>39</sup> Z toho plynou následné možné podmínky přivýdělku:

- zaregistrovaní v roce 2011 si nemohou přivydělat a současně pobírat podporu v nezaměstnanosti,
- zaregistrovaní před rokem 2011 si mohou přivydělat jako doposud, tzn. maximálně 4 000 Kč měsíčně,
- zaregistrovaní uchazeči bez nároku na podporu si mohou stejně jako dosud přivydělat 4 000 Kč měsíčně.

Podnikatel, který uvažuje o přijetí zaměstnance například na činnost krátké výpomoci, kde příjem je 2000 Kč, nebude motivován přijmout do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání zaregistrovaného v roce 2011, jestliže pro něj nemá pracovní náplň odpovídající většímu úvazku a tím i větší mzdě. S uchazečem se raději domluví na práci mimo zákon – zaměstná ho „načerno“ a raději riskuje nemalou pokutu, ať už od inspektorátu práce nebo správce daně: „*V průběhu 1. čtvrtletí 2012 SÚIP evidoval*

<sup>39</sup> Srov. Podnikatel.cz, <<http://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-2011/>> .

65 takových pokut celkem za více než 6 milionů Kč. Na jižní Moravě tak např. byla v březnu udělena pokuta ve výši 750 tisíc Kč zaměstnavateli, který nelegálně dával práci třem osobám po dobu jednoho měsíce.“ Nová zákonná úprava tak zřejmě trh se zaměstnanci neoživí, naopak bude snaha toto ustanovení na obou stranách obcházet.<sup>40</sup>

Zaměstnanec je i nadále povinen ohlásit úřadu práce, kde bych evidována jako uchazeč o zaměstnání, že začala pracovat, a to den před zahájením činnosti. Vznik pracovního poměru pak doloží podepsanou pracovní smlouvou do osmi dnů po nástupu do práce.

### 3.1.3 Zdanění a odvody z dohody o provedení práce

Významnou změnou k 1. 1. 2012 pro všechny zaměstnavatele, kteří promýšlejí, jaký druh smlouvy uzavřít se zaměstnancem, představuje limit 10 000 Kč, od něhož je zaměstnavatel povinen odvádět na zdravotní i sociální pojištění. Podle předchozí úpravy se nemuselo odvádět zdravotní ani sociální pojištění bez ohledu na to, jaká výše odměny zaměstnanci z dohody příslušela.

Při překročení tohoto limitu musí zaměstnavatel splnit další povinnosti, a sice rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance, což doposud rovněž nebylo povinné, a přihlásit zaměstnance u příslušné sociální pojišťovny.

Zaměstnanec, který není osobou, za niž platí pojistné stát, má povinnost nechat se u zdravotní pojišťovny registrovat jako osoba bez zdanitelných příjmů a platit zdravotní pojistné ve výši 1 080 Kč měsíčně. Takto musí postupovat i v případě, že je u stejného zaměstnavatele zaměstnán na více dohod, ale příjem z žádné z nich nepřekročí zákonný limit. Takže např. u tří dohod po 6 000 Kč se 13,5 % z celkové částky 18 000 Kč zdravotní pojišťovně neodvede, neboť dle metodiky ministerstva zdravotnictví se tyto příjmy nesčítají.<sup>41</sup>

Důležitým limitem pro stanovení způsobu zdanění je u dohod o provedení práce částka 5 000 Kč. Nemá-li totiž zaměstnanec podepsané prohlášení k dani a odměna z dohody o provedení stanoveného limitu nedosáhne, zdaňuje ji zaměstnavatel

---

<sup>40</sup> Srov. *Za první čtvrtletí bylo provedeno u zaměstnavatelů přes 7 tisíc kontrol*, <<http://www.mpsv.cz/cs/12949>>.

<sup>41</sup> Stanovisko Ministerstva zdravotnictví, <[http://www.vzp.cz/uploads/document/1328025519-Stanovisko\\_MZ\\_CR\\_k\\_DPP.pdf](http://www.vzp.cz/uploads/document/1328025519-Stanovisko_MZ_CR_k_DPP.pdf)>.

15% srážkovou daní a odvádí ji státu. Příjem nad 5 000 Kč nebo podepsané prohlášení k dani bez ohledu na výši příjmu je důvodem ke zdanění zálohovou 15% daní.

Okolnost, že zaměstnanec podepsal daňové prohlášení, je rozhodující pro uplatnění slevy na dani, případně daňové zvýhodnění. Podmínkou je, že ve stejném období prohlášení nepodepsal ještě u jiného zaměstnavatele.

### **3.1.4 Výhody a nevýhody dohody o provedení práce**

Rozhodnutí zajistit plnění svých úkolů a cílů využitím dohody o provedení práce zaměstnavatel zvažuje ve vztahu ke svým možnostem finančního ohodnocení zaměstnance a také z hlediska výhod a nevýhod takovéto dohody. Vesměs negativně jsou vnímány všechny změny, které po 1. 1. 2012 nastaly v souvislosti s úpravou § 75 zákoníku práce. Do té doby platná nekomplikovaná právní úprava dohody o provedení práce, která byla důvodem její obliby zejména u zaměstnavatelů, po změně ztratila na přitažlivosti. Pro zaměstnavatele představuje limit odměny 10000 Kč zvýšení nákladů na zaměstnance, kterým z těchto příjmů vznikají práva podle zákona o důchodovém pojištění, zákona o nemocenském pojištění a zákona o zaměstnanosti, rovněž administrativní zatížení spojené s aplikací změněných pravidel se znásobilo nevídanou měrou: u každé DPP, byť by byla uzavřena na den nebo dva dny bez ohledu na limit 10 000 Kč, musí zaměstnavatel pro každého zaměstnance, se kterým má uzavřenou dohodu o provedení práce, vystavit potvrzení o zaměstnání. Nárůst byrokracie je zaměstnavateli mírně kompenzován zvýšením hodinového limitu v kalendářním roce.

Výhoda plynoucí z této změny pro zaměstnance je důchodové a nemocenské zabezpečení, jestliže dosáhne příjmu nad 10 000 Kč, v opačném případě může pozitivně vnímat to, že z podlimitního příjmu se neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Nárok na náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, při poskytnutí pracovního volna k účelu návštěvy lékaře apod. zůstává i po novele zaměstnancům s dohodou o provedení práce nedostupný. Obecně lze kladně hodnotit fakt, dohoda může být uzavřena na jakoukoliv práci, nikoliv jen na konkrétní úkol.

Výhoda spojená s možností přivýdělku 4 000 Kč za současného poskytování podpory v nezaměstnanosti, kterou mají uchazeči o zaměstnání registrovaní na úřadu práce před 1. lednem 2011, nelze považovat za významnou, navíc se dnes týká jen malého procenta z celkového počtu nezaměstnaných.

## **3.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Dohody o pracovní činnosti zaměstnavatelé v praxi využívají tam, kde potřebují zaměstnat například studenty na krátkodobé zástupy v letním období, tzv. brigády, na zástup po dobu mateřské dovolené nebo nemoci. Dohoda se uzavírá podle § 76 zákoníku práce. Není zapotřebí, aby se sledovala maximální výše odpracované doby 300 za rok, tak jak tomu je u dohody o provedení práce, omezení se vztahuje k rozsahu vykonané práce překračující polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Splnění podmínky se posuzuje za celé období, na které je smlouva uzavřena, nejdéle na 52 týdnů.

### **3.2.1 Podmínky uzavření dohody o pracovní činnosti**

Zaměstnavatelé uzavírají dohodu o pracovní činnosti za stejných podmínek jako dohodu o provedení práce, to znamená, že smlouva musí mít písemnou formu. V praxi již zaměstnavatelé nechybují, pokud jde o obsah sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Nejistota však převládá, pokud jde o možnosti stanovení výpovědní doby a její délky. Podnikatelé nesprávně ztotožňují dohodu o provedení práce s „klasickým“ pracovním poměrem, jen s tím rozdílem, že je do poloviční stanovené doby, a dovozují z toho délku výpovědní doby. Významnou okolností pro stanovení výpovědní doby je přitom datum ukončení pracovního poměru.

Tento druh pracovního poměru lze oboustranně zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, a to do 15 dnů od doručení výpovědi zaměstnanci nebo zaměstnavateli. Jestliže je zapotřebí zrušit pracovní poměr okamžitě, opět je třeba respektovat § 76 zákoníku práce. Stává se, že zaměstnavatel přistupuje k okamžité výpovědi v situaci, kdy pro zaměstnance nemá práci, neboť příslušné zákonné ustanovení nezná.

Zjevná je neochota zaměstnavatelů sjednávat v rámci tohoto druhu dohody odměnu, která je z pohledu dobrého manažera důležitým motivačním prvkem. Tak je např. prodavačka odměnou sjednanou v pracovní smlouvě formou podílu na tržbě zvýhodněna ve srovnání s kolegyní, s níž podnikatel uzavřel dohodu o pracovní činnosti jen po dobu nemoci další jeho zaměstnankyně, neboť obě vykonávají stejnou práci. Za projev rovného přístupu by tak bylo možné považovat rovněž sjednání nároku na dovolenou nebo různé přípatky, je však vhodné a u větších firem dokonce žádoucí stanovit pravidla ve vnitřním předpisu.



Obecně se dohod sjednaných mimo pracovní poměr netýkají ustanovení o odstupu, pracovní době a době odpočinku či překážkách v práci na straně zaměstnance.

### **3.2.2 Dohoda o pracovní činnosti a sociální pojištění**

Ne každý zaměstnavatel volí při vyřizování agendy odvodů na sociální pojistné správný postup, zejména jim činí problém diferencovat zaměstnání malého rozsahu a klasický pracovní poměr, tj. v případech, kdy má zaměstnavatel se zaměstnancem sjednanou práci kratší než 14 kalendářních dnů nebo jde o zaměstnání malého rozsahu.

Zaměstnáním malého rozsahu je definováno příjmem do 2 500 Kč za měsíc (do 31. 12. 2011 do 2000 Kč)<sup>42</sup>. Často se stává, že při zpracování mezd odvádí zaměstnavatel sociální pojištění stejně jako u „klasického“ pracovního poměru. To je naprosto chybné, neboť správně se u krátkodobých zaměstnání a zaměstnání malého rozsahu sociální pojištění neodvádí, odvádí se jen z příjmů u pracovních poměrů, které jsou delší než 14 kalendářních dnů a příjem z nich je vyšší než 2 500 Kč. Zaměstnanec je zapotřebí přihlásit a oznámit, o jaký druh pracovního poměru se jedná.

### **3.2.3 Dohoda o pracovní činnosti a zdravotní pojištění**

Na rozdíl od odvodů na sociální pojištění, kdy se sleduje, zda jde o příjmy z krátkodobého pracovního poměru nebo zaměstnání malého rozsahu, se pojistné na zdravotní pojištění odvádí ze všech příjmů. Ani zde se zaměstnavatelé nevyhnou chybám, když neberou v úvahu výjimku spojenou s příjmovým limitem. Od 1. 1. 2012 se z dohody o pracovní činnosti s příjmem nepřesahujícím v kalendářním měsíci částku 2 499 Kč zdravotní pojistné neodvádí (do 31. 12. -2011 byl limit 2 000 Kč, do 28. 2. 2008 byl tento limit 4 000 Kč). Když si zaměstnavatel není jistý, zda zaměstnanec přihlásit nebo nepřihlásit ke zdravotnímu pojištění, musí se seznámit se zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. V případech, kdy má zaměstnanec sjednaných více pracovních činností na částky nižší než je 2 500 Kč, nevzniká mu povinnost účasti na zdravotním pojištění, a tudíž není nemocensky zabezpečen. Několik dohod o pracovní činnosti s příjmem do 2 500 Kč v souběhu vůbec není v praxi neobvyklé, například uklízečka u 5 lékařů: součet jejího hrubého příjmu z dohod o pracovní činnosti je 12 250 Kč (5 x 2 450 Kč) ovšem od pěti různých

---

<sup>42</sup> Zaměstnání malého rozsahu je upraveno vyhláškou č. 286/2011 Sb.

zaměstnavatelských subjektů. Tyto příjmy z různých dohod o pracovní činnosti nelze pro účely zdravotního pojištění sčítat.

Zaměstnanec má v daný okamžik povinnost přihlásit se do 8 dnů od nastalé změny k účasti na zdravotním pojištění jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů a platit 1 080 Kč měsíčně. To však neplatí, jestliže má nějaké jiné zaměstnání, v němž by splňoval zákonný limit minimálního vyměřovacího základu, a to je částka 8000 Kč.

#### **3.2.4. Zdanění dohody o pracovní činnosti**

Dnes se pro výpočty mezd ve firmách používají programy, které jsou ve většině případů dobře fungující. Jsou však výjimky a programy nemají správně nastaven algoritmus pro výpočty odvodu aktuální daně. Navíc ne vždy dobře zaměstnavatelé pracují s prohlášením k dani, které se podepisuje jak u klasických pracovních poměrů a odhod o provedení práce, tak u dohod o pracovní činnosti.

Vždy, když zaměstnanec podepíše prohlášení k dani, zaměstnavatel daní zaměstnanci jeho hrubou mzdu zálohově. V tom případě by se měl ujistit, že zaměstnanec prohlášení k dani z příjmů v daném roce nepodepsal ještě u jiného zaměstnavatele. Když zaměstnanec prohlášení k dani z příjmu do 5 000 Kč nepodepíše, zaměstnavatel daní hrubou mzdu do 5 000 Kč srážkově 15 % a tuto část mzdy odvádí místně příslušnému finančnímu úřadu.

### **3.3 Obecné rozdíly mezi pracovním poměrem a dohodami**

Obecných rozdílů mezi klasickým pracovním poměrem a dohodami a z nich plynoucích výhod zaměstnavatelé při naplňování činností svých organizací v plné míře nevyužívají. Zákoník práce z roku 1965 vyžadoval uzavření pracovního poměru, který měl být hospodárný. V aktuálně platném zákoníku tato zásada není obsažena, patrně proto, že tento požadavek je formulován v obchodním zákoníku pro soukromoprávní subjekty (péče řádného hospodáře) a v zákonu o finanční kontrole pro veřejnoprávní subjekty (princip hospodárnosti, účelnosti a efektivnosti). (Jak nebo spíše zda vůbec jsou v tomto ohledu zmíněné normy respektovány a naplňovány, o tom se veřejnost dovídá každý den z médií.)

Na základě zkušeností z vlastní poradenské činnosti je možné konstatovat, zaměstnavatelé uzavírají smlouvy, které jsou pro ně ekonomicky nevýhodné. Je to

důsledek toho, že oni sami, ale ani jejich lidé přijímání do zaměstnání, neznají možnosti, které jim zákoník práce nabízí v návaznosti na daňové a odvodové zatížení.

Jednotlivé typy smluv včetně kontextu odvodů daně, sociálního a zdravotního pojištění jsou uvedeny v tab. 1 Srovnání pracovní smlouva - DPČ - DPP v příloze práce na s. 61.

### **3.4 Porovnání pracovního poměru a dohod**

To, jaký pracovněprávní vztah vznikne mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, není dáno žádným pravidlem, zaměstnavatel (podnikatel) o tom musí rozhodnout sám po zvážení všech informací pro něj dostupných a v mezích kogentních a dispozitivních ustanovení zákoníku práce a souvisejících zákonných norem.

V každém případě je jeho rozhodování z velké části ovlivněno snahou o co možná největší efektivitu využití zaměstnance limitovanou jeho finančními možnostmi. Firma, která prosperuje, si dobrého pracovníka váží, což se projeví jeho dobrým finančním ohodnocením. Zároveň pro něho zabezpečí rozumné pracovní podmínky, poskytne mu benefity, které prezentuje ve firemních směrnících. Důkazem skutečného zájmu zaměstnavatele a potřeby zaměstnance tak bude sepsání „klasického“ pracovního poměru, včetně sjednání zaměstnaneckých výhod, např. ve formě nároku na dovolenou, dotovaného stravování ve firemní jídelně nebo v podobě stravenek apod., které zákonem stanoví.

Jsou však i firmy, které zejména v dnešní nelehké ekonomické situaci musejí hospodařit se svými finančními prostředky zvláště obezřetně, sahají po jiných způsobech zaměstnávání lidí, a to především formou dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti.

Při zvažování volby musí brát zaměstnavatel v potaz vlastní možnosti, zejména však povinnosti, které pro něho uzavřením té které smlouvy vyplynou, rozsah pracovní doby vzhledem k dovolené, cestovním náhradám aj. K tomuto účelu dobře poslouží tabulka 2 (v příloze 2 na s. 62) Srovnání PP – DPP - DPČ z pohledu zákoníku práce<sup>43</sup>. Maximum těchto informací, tentokrát však v návaznosti na konkrétní podmínky pro odvody a daně, pro sebe vytěží manažer, který nahlédne do tabulky 3 uvedené v příloze

---

<sup>43</sup> Srov. MIKAC, J., *Pracovní poměr*, <[http://www.janmikac.cz/pracovni\\_pomer\\_1.doc](http://www.janmikac.cz/pracovni_pomer_1.doc)>.

3 na s. 63. Z časového srovnání je patrné, že změny, jejichž účinnost legislativci avizovali k 1. 1. 2011, se až na jednu výjimku realizovaly až k 1. lednu 2012. Možnost praktického využití těchto pomůcek dokládá příklad v příloze 4 na s. 64 práce.

Zákoník práce nabízí řešení rozličných situací, které mohou v běžné praxi nastat. Pamatuje i na možnost, že smlouvu není možné ze závažných důvodů podepsat v první den reálného výkonu práce a dojde k tomu až den následující. I tak je pracovní smlouva platná, jde jen o její ústní smlouvu, o které byl vyhotoven dodatečně písemný záznam. Z hlediska případných následků je to podstatná věc, neboť zákoník práce například uvádí, že zkušební doba musí být sjednána písemně (§ 36 zákoníku práce), jestliže je však pracovní smlouva podepsána s denním prodlením, je část, v níže je zkušební doba sjednaná, neplatná.

### **3.5 Jednatel, společník a pracovní smlouva**

Odměňování jednatelů a společníka, vykonávání funkce společníka a zároveň vykonávání této činnosti v pracovním poměru je specifickým druhem pracovněprávních vztahů, navíc jde o problematiku řadu let diskutovanou laickou veřejností i v odborných kruzích. Tato část práce proto bude věnována odměnám (příjmům) a pracovním poměrům jednatelů společností s ručením omezeným a společníků v těchto subjektech z pohledu zákoníku práce. Až do 31. 12. 2011 se k příjmům společníků i jednatelů ve společnostech s ručením omezeným přistupovalo s větší obezřetností než k příjmům z „klasických“ pracovních poměrů. Změny v obchodním zákoníku a zákoníku práce účinné od 1. ledna 2012 přinesly dlouho očekávané upřesnění pohledu na pracovněprávní vztahy účastníků této formy právnické osoby.

#### **3.5.1 Jednatel společnosti s ručením omezeným**

Jednatel je statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným, který je zapsán v obchodním rejstříku. Jedná jménem společnosti, vede obchodní společnost, zastupuje společnost navenek a je oprávněn vstupovat za společnost do právních vztahů. Jednatel má oprávnění podepisovat obchodní a jiné smlouvy. Společnost může mít zároveň i více

jednatelů. Jednatel může být fyzická osoba, která je zároveň společníkem, stejně tak i jakákoli vybraná osoba, která nemá ve společnosti žádný podíl.<sup>44</sup>

Z titulu své funkce jednatel zabezpečuje řadu činností důležitých pro chod společnosti, zásada „za práci náleží odměna“ je tak v jeho případě zcela na místě, takže stačí jen znát způsob, jak tuto zásadu uvést do praxe. Ještě donedávna bylo společností, které svého jednatele odměňovaly v souladu se zákoníkem práce nebo obchodním zákoníkem, bylo jako šafránu.

Světlo do nejasností kolem tohoto tématu vnesl judikát Nejvyššího správního soudu č. j. 3Ads 119/2010-58 ze dne 9. 12. 2010, kdy soud dospěl ve svém rozhodnutí k závěru, že pracovní smlouva je absolutně neplatná, jestliže statutární orgán společnosti je zároveň jejím zaměstnancem a druh práce podle uzavřené pracovní smlouvy i obsahová náplň výkonu funkce statutárního orgánu podle zákona či zakladatelského dokumentu se shodují. V důsledku této skutečnosti nemůže v zaměstnanci vznikat ani účast na nemocenském pojištění.<sup>45</sup>

Případy, kdy s jednatelem byla uzavřena smlouva např. na funkci ředitele, se do té doby vyskytovaly zcela běžně.

Od 1. 1. 2012, může tedy společnost s členem statutárního orgánu uzavřít smluvní vztah o výkonu jeho funkce. Smlouvy o výkonu funkce uzavřené se společníky obsahuje porovnatelná ustanovení jako mandátní smlouva (§ 66 odst. 2 obchodního zákoníku). Činnost statutárního orgánu lze vykonávat v pracovním poměru podle zákoníku práce. Tuto změnu přinesl k 1. lednu tohoto roku zákon č. 351/2011 Sb., kterým se mění zákon 513/1991 Sb., jež výše uvedené neumožňoval, do 31. 12. 2011 mohla být s jednatelem uzavřena jen pracovní smlouva na jinou činnost, která nesouvisela s výkonem funkce jednatele.

Příklad: Jednatel je u firmy zaměstnán jako vývojový technik nebo vedoucí provozu, sjednaná měsíční odměna za výkon práce v pracovním poměru je 23 000 Kč, odměna za výkon činnosti jednatele je přiznaná ve výši 9 000 Kč měsíčně. Po 1. 1. 2012 může být v pracovněprávním vztahu on sám nebo pověřená osoba vykonávající práci statutárního orgánu společnosti nebo jeho člen. Tuto změnu umožňuje § 66d obchodního zákoníku., takže členové statutárního orgánu vykonávají funkci podle § 566

<sup>44</sup> *Jak na odměny jednatelů a společníků v s. r. o.?*, <<http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-na-odmeny-jednatelu-a-spolecniku-v-s-r-o/>>.

<sup>45</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010 č. j. 3Ads 119/2010-58 ze dne 9. 12. 2010, <<http://www.nsoud.cz/>>.

odst. 1 obchodního zákoníku za úplatu. Takový příjem člena statutárního orgánu je daněn podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále též jen „zákon o daních z příjmů“), konkrétně ze závislé činnosti a funkčních požitků fyzických osob podle ustanovení § 6 zákona o daních z příjmů, které upravuje daň ze závislé činnosti a funkčních požitků fyzických osob. Příjem jednatele společnosti s ručením omezeným patří do této kategorie příjmů ze závislé činnosti, ačkoli jednatel není povinen při výkonu práce pro společností dbát příkazů plátce. U příjmů členů statutárního orgánu nelze uplatnit srážkovou daň, pokud příjem za kalendářní měsíce nepřesáhne 5 000 Kč. (Je-li částka odměny stanovena na méně než 5 000 Kč, 15% srážková daň se vypočítá a odvede.) Kromě toho dochází podle zákona 138/2011Sb., který novelizuje zákon 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, k rozšíření nemocensky a důchodově pojištěných osob, kdy odměna jednatelů a společníků se již od částky 2 500 Kč bere jako hranice tzv. rozhodného příjmu.

Důležitou nárokovou složkou člena statutárního orgánu jsou cestovní výlohy při pracovních cestách spjatých s výkonem funkce, konaných mimo sídlo společnosti.

Člen statutárního orgánu má také nárok na cestovní náhrady za pracovní spojené s pracovními cestami, které souvisí s výkonem jeho funkce. Za pracovní cestu se považují cesty na jednání, pokud se jednání konají v jiném místě, než je sídlo společnosti.

### **3.5.2 Společník ve společnosti s ručením omezeným**

Společnost s ručením omezeným může společníky finančně ohodnotit odměnou plynoucí z pracovně právního vztahu, příjem společníků je tak posuzován podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dalším jejich příjmem jsou podíly na zisku vyplácené na základě rozhodnutí valné hromady společnosti po schválení rozdělení zisku společnosti. Z výplaty podílu ze zisku je společníkovi sražena a odvedena příslušnému finančnímu úřadu daň v částce, k níž se dojde postupem podle § 38 zákona o daních z příjmů.

Příjmy z pracovněprávního vztahu indikují účast na sociálním pojištění, takže i příjmy společníku plynoucí z pracovněprávního vztahu podléhají povinnosti odvádět na důchodové a nemocenské pojištění. Společnost, u níž je společník zaměstnán, za něho zaplatí, stejně jako za každého jiného zaměstnance, 25 % (v určitých případech stanovených zákonem o sociálním a důchodovém pojištění 26 %) z vyměřovacího

základu a 6,5 % hradí společník jako zaměstnanec prostřednictvím svého zaměstnavatele.

Kromě jednatelů společností s ručením omezeným jsou počínaje rokem 2012 nemocensky a důchodově pojištěni i společníci, kteří za výkon funkce, tedy mimo pracovněprávní vztah, obdrží odměnu vyšší než 2 500 Kč. V kalendářním měsíci, ve kterém je příjem zúčtován, příjem slouží jako vyměřovací základ pro stanovení pojistného.

Příklad z praxe: Společník je odměňován za výkon funkce částkou 5 200 Kč měsíčně. Do 31. 12. 2011 nebyla tato částka výměrem pro stanovení pojistného na důchod, neboť nedosáhla limitu 5 900 Kč. Povinnost účastnit se na sociálním pojištění společník po 1. lednu 2012 již má, neboť jeho příjem přesáhnul 2 499 Kč za měsíc, která je limitem rozhodným pro sociální pojištění.

## 4 ÚVAHY DE LEGE FERENDA

K úvaze de lege ferenda na téma švarcsystému mě přivedla živá diskuse, která byla v tomto roce znovu otevřena, zejména díky médiím, v souvislosti s její ráznou reglementací.

Když jsem začala podnikat, psal se rok 1988. První podnikatelé tehdy svoje živnosti neprovozovali na základě živnostenského oprávnění, ale na základě povolení k určité činnosti, které vydávaly místní národní výbory. Většina z nich tuto svoji činnost realizovala v rámci dodavatelsko-odběratelského vztahu, přestože její charakter zejména podle aktuální definice, mnohdy naplňoval všechny znaky závislé práce, jak je dnes precizována v zákoníku práce – pracovněprávní vztah dvou subjektů, přičemž jeden dbá pokynů druhého, pracuje s jeho pracovními pomůckami a dle jeho pokynů s tím, že těmito subjekty byli podnikatelé. Hodnoceno prizmatem současné právní úpravy se nepochybně jednalo o švarcsystém, v té době však nebyl omezen žádným právním předpisem a rozhodně nebylo možné hovořit o jeho nezákonnosti.

Ať už neznalosti anebo naopak zcela vědomě pokračovali podnikatelé v zavedené praxi i po roce 1989. Skrytému zaměstnávání dal jméno benešovský podnikatel M. Švarc, který okolo roku 1990 zaměstnával na základě živnostenských listů výlučně osoby samostatně výdělečně činné, takto jeho bývalí zaměstnanci.

Švarcsystém byl zakázán již novelou zákona o zaměstnanosti účinnou k 1. 1. 1992, posléze se z novelizovaného zákoníku práce platného od 1. ledna 2007 vytratil. Legalizován však rozhodně nebyl - již předtím, v roce 2004, když začala účinkovat nově schválena zákonná norma o zaměstnanosti (č. 435 Sb.), byl postaven mimo zákon. Zákonodárce tak odstranil institut konkurující dohodě o provedení práce upravené zákoníkem práce.

Zlomovým bodem je nepochybně novela zákoníku práce platná k 1. lednu 2012, která dohodě o provedení práce přidala další rozměr tím, že odstranila podmínku jejího použití výhradně pro konkrétní úkol a ruku v ruce s tím navýšila počet hodin, které může zaměstnavatel zužitkovat rozvržením pracovní doby, během níž může zaměstnanci přidělovat opakující se pracovní činnosti.

Názory na to, zda švarcsystém legalizovat nebo nechat mimo zákon, které při výkonu své profese slychávám, lze diferencovat podle toho, zda přicházejí z tábora



podnikatelů-zaměstnavatelů nebo podnikatelů-zaměstnanců. Zastánci švarcsystému argumentují tím, že zpružňuje trh práce. Praxe osvědčila, že najímání subdodavatelů je operativní a ukončování vztahů nebývá spojeno s takovými problémy jako při ukončování vztahu zaměstnaneckého, který pro podnikatele navíc představuje zvýšenou administrativu, zabezpečování ochrany a bezpečí zaměstnanců a řadů dalších povinností plynoucích ze zákoníku práce a jiných dalších předpisů, s nimiž se všemi se podnikatel musí alespoň zevrubně obeznámit. Navíc v případě rychlého ukončení pracovněprávního vztahu jako důsledků dokončení práce zaměstnancem je zaměstnavatel povinen vyplatit odstupné včetně sociálního a zdravotního pojištění, čímž se navyšují jeho náklady. Jedním ze dvou hlavních důvodů, proč se podnikatelé uchylují k těmto nelegálním praktikám, je tedy určitě snaha ušetřit náklady spojené se zaměstnáváním. Druhým důvodem je určitá míra smluvní svobody účastníků tohoto vztahu – do toho, co si domluví a jak to realizují, nikdo nezasahuje.

Podnikatelé, kteří pracují v pozici zaměstnance pro skrytého zaměstnavatele, do těchto vztahů vstupují zpravidla z existenčních důvodů. Je to pro ně jistý způsob obživy, neboť nechtějí zahálet a zdráhají se být oceňováni jako ti, kteří jsou neschopni najít si práci a visí na krku státu. Práce však ubývá a současná hospodářská krize vytváří pro nelegální švarcsystém ideální podmínky.

Rozdíl mezi nelegálním švarcsystémem a legálním outsourcingem je mnohdy velmi těžko rozpoznatelný - pokud podnikatel-zaměstnavatel „šikovně“ sepíše smlouvu s jiným podnikatelem – „zaměstnancem pracujícím tzv. na IČO“<sup>46</sup>, těžko lze bez okolků a následků označit tento vztah za nelegální. V této souvislosti se nabízí otázka, jak prokázat nedodržení smlouvy, neboť i když je nelegální pracovněprávní vztah dobře ošetřen podnikatelskou smlouvou, ve skutečnosti jde o pracovněprávní vztah. Odpověď na ni je snadná, ale nic neřešící: kde není žalobce, není soudce. Z morálního hlediska je zcela nepřijatelné, když jsou lidé, kterým je proti myslí docházení na úřad práce, tímto způsobem obírání o sociální jistoty, které jim de facto i podle zákona náleží a které jsou ve srovnání se zajištěním v pozici podnikatele objektivně mnohem větší.

Podnikatel-zaměstnanec není sám, kdo je v důsledku těchto praktik poškozen - kde podnikatel-zaměstnavatel při švarcsystému šetří svoje náklady, tam stát přichází o příjmy, které mají plynout do našeho státního rozpočtu.

---

<sup>46</sup> IČO – identifikační číslo osoby podnikající, přiděluje ho příslušný úřad oprávněný vydávat živnostenské listy.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění novely č. 367/2011 Sb., předepisuje sankce zaměstnavateli i zaměstnanci, kteří realizují tzv. nelegální práci. Ty jsou konečně natolik motivující, aby mohla být zachycena statisticky zřetelná změna. Otázkou zůstává, zda vůbec je v možnostech kontrolních orgánů finančního úřadu a inspektorátu práce všechny tyto nelegální postupy odhalit.

## ZÁVĚR

Základní pracovněprávní vztahy jsou tématem, které svým významem co do rozsahu i dopadu zasahuje rozhodujícím způsobem do života nás všech. Tak jako každá jiná, musí být i tato oblast zvláštních společenských vztahů upravena v mezích zákona. Soubor pravidel upravující poměry mezi účastníky trhu práce měl řadu kritiků už při jeho tvorbě - odborná veřejnost se k němu chovala jako matka k dlouho očekávanému dítěti, které však nenaplnilo její představy dokonalého potomka. Od té doby je zákoník práce kultivován, tu více, tu méně ku prospěchu svému účelu. Jeho poslední úpravy potvrzují tendenci ke stále větší smluvní volnosti a liberalizaci trhu, stát se očividně vzdává role patrona občana pracujícího i nezaměstnaného. V důsledku nesprávné aplikace novelizovaných ustanovení tak mohou zaměstnavatelé ještě více podlomit již tak slabý status svých současných i budoucích zaměstnanců, kteří mají vesměs nicotné právní povědomí, neboť komplikovanému jazyku legislativců nerozumí. Bakalářská práce proto byla psaná se záměrem vysvětlit novelizované zákonné poučky a zásady způsobem, který bude přijatelný pro běžné „konzumenty“ pracovního práva.

V první části práce jsou popsány základní pracovněprávní vztahy, což je zejména pracovní poměr. Kapitola zahrnuje charakteristiku účastníků pracovního poměru, postavení zaměstnance, činnost dětí. Nejvíce prostoru je věnováno pracovní smlouvě, nejužívanějšímu způsobu, kterým pracovní vztah v našich podmínkách vzniká. V druhé kapitole jsou popsány zákonné a vedlejší náležitosti pracovní smlouvy, třetí se zabývá vzájemným srovnáním pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce podle jejich typických atributů, hodnotí rovněž jejich výhody a nevýhody v návaznosti na daňové zákony, zákon o zdravotním pojištění a na zákon o sociální a důchodové politice; tyto nuance jsou zachyceny v tabulce 1. Přehled úkonů vedoucích k uzavření pracovního poměru rozdělený podle kritérií plynoucích ze zákoníku práce je v tabulce 2. Zaměstnávání a odměňování společníků a jednatelů společností s ručením omezeným je zařazeno na závěr třetí kapitoly. Referenčním bodem práce je tabulka 3, v níž jsou uspořádány popisované a vyhodnocované změny zákoníku práce distribuované v jednotlivých kapitolách. Problém, s nímž se česká legislativa i exekutiva pasuje s nevalným efektem již od devadesátých let minulého století, švarcsystém, je předmětem úvahy de lege ferenda.

Ambicí této práce nebylo postihnout veškeré tyto vazby a souvislosti ve složitě členitém legislativním terénu, to předpokládá mnohem širší a hlubší vědomosti, její snahou bylo prokázat schopnost aplikovat teoretické poznatky získané během studia a při zpracování zvolené tematiky postihnout konkrétní změny v její konkrétní části, tj. základní pracovněprávní vztahy z pohledu člověka, který je k prohlubování znalostí o této problematice motivován profesionálním zájmem a sociální empatií.

## ANOTACE

Příjmení a jméno autora:	Ondrášková Blanka
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce:	Základní pracovněprávní vztahy z pohledu podnikatele
Název práce v anglickém jazyce:	The basic Labour-Legal Relationships from a Businessman's Viewpoint
Vedoucí práce:	JUDr. Mgr. Šimečková Eva, Ph.D.
Počet stran:	65
Počet příloh:	4
Rok obhajoby:	2012

### Klíčová slova v českém jazyce:

Pracovní poměr, pracovní smlouva, zásady, funkce, subjekty, zákoník práce, pracovněprávní vztahy, zaměstnanec, zaměstnavatel, náležitosti

### Klíčová slova v anglickém jazyce:

Employment, employment contract, principles, functions, subjects, labour code, labour relationships, employee, employer, terms

### Anotace:

Předmětem bakalářské práce jsou pracovněprávní vztahy z pohledu podnikatele. Teoretická část je zaměřena na pojem pracovní smlouva, pracovní poměr. První část teoretické části obsahuje pracovněprávní vztahy a jejich zásady. Kdo může být zaměstnancem a kdo zaměstnavatelem. Co je zapotřebí učinit před vlastním podepsáním pracovní smlouvy – vymezení pracovního poměru, jeho formě a obsahu. Další část práce popisuje podstatné a vedlejší náležitosti pracovní smlouvy. V praktické části

práce je porovnána pracovní smlouva s dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce v návaznosti na odvody zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, kdy se podnikatel rozhoduje, jakou smlouvu se zaměstnancem uzavře po stanovení náplně práce a jeho využitelnosti. V závěru jsou úvahám věnovaná švarcsystému z hlediska změn v zákoníku práce po přijetí jeho novely.

Annotation:

The subject of this bachelor thesis is „The basic labour relations from a Businessman’s Viewpoint“. The theoretical part is focused on the concept of an employment contract, employment. The first part of the theoretical part embraces labour relationships and their principles. It discusses who can be an employee and who can be an employer. It also states what needs to be done before signing of an employment contract – definition of employment of its form and content. The next part describes the essentials and subsidiary terms of an employment contract. In the practical part of this work is compared with the contract agreement to perform work and agreement for work in connection with the payments of health insurance and social security when the entrepreneur decides further what contract with the employee he/she shall sign after establishing job descriptions and his usability. Finally, considerations are given to švarcsystému for changes in the Labour Code after adoption of the amendment.

## LITERATURA A PRAMENY

### Seznam literatury:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, aj. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy komentářem k 1. 1.2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

BĚLINA, Miroslav, aj. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

DOLEŽÍLEK, Jiří, *Přehled judikatury ve věcech pracovních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 356 s. ISBN 978-80-7357-554-0.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, a HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GALVAS, Milan, *Pracovní poměr aneb co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*. 1. vyd. Brno: Elita Bohemia, 1995. 228 s. ISBN 80-901927-0.

HOCHMAN, Josef, *Uplatňování pracovních právních nároků a rozhodování soudů*, Praha: Linde, 2001. 205s. ISBN 80-7201-306-8 (brož.).

HURKA, Petr, aj. *Pracovní právo v bodech a příkladech*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 43. ISBN 978-80-7357-846-6.

JAKUBKA, Jaroslav, aj. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010, 1096 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

KOCOUREK, Jiří, *Zákoník práce 2011: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy, vybrané vzory smluv (dohod) a výpovědí: právní stav k 1. lednu 2011*. Praha: EUROUNION, 2010, 607 s. ISBN 978-807317-088-2.

ŠIMEČKOVÁ, Eva, *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6.

ŠIMERKA, Petr, *Práce a sociální politika*. Praha: Press Publishing Group, 2004, ročn. 1, č. 11. ISSN 0049-0962.

## **Seznam právních předpisů:**

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, právní stav k 1. 1. 2012

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

## **Přehled judikatury:**

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2002, č. j. 21 Cdo 811/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, č. j. 21 Cdo 512/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 8. 1994, č. j. 6 Cdo 70/93 PrRo č.6/96

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, ze dne 14. 12. 1961, sp. zn. 12 Cdo 478/61

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 3Ads 119/2010-58

## **Seznam elektronických zdrojů:**

MĚŠEC.cz. Přehledně: *Změny v zákoníku práce od 1. 1. 2012* [online]. [cit. 2012-01-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/prehledne-zmeny-v-zakoniku-prace-od-1-1-2012/>>.

PRÁVNÍK. cz. *Převedení na jinou práci* [online]. [cit. 2012-09-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.pravnik.cz/a/148/prevedeni-na-jinou-praci.html>>

HR portál.cz: Aktualita - Legislativa. [online]. [cit. 2012-02-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.hrportal.cz/2/1/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-od-1-1-2012-cid270553>>.



PODNIKATEL. cz. *Dohoda o provedení práce 2011*: [www.podnikatel.cz](http://www.podnikatel.cz) [online]. [cit. 2012-05-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-2011/>> .

VZP. cz. Stanovisko Ministerstva zdravotnictví. [online]. [cit. 2012-03-02]. Dostupné z WWW: <[http://www.vzp.cz/uploads/document/1328025519-Stanovisko\\_MZ\\_CR\\_k\\_DPP.pdf](http://www.vzp.cz/uploads/document/1328025519-Stanovisko_MZ_CR_k_DPP.pdf)>.

MPVS. cz. *Za první čtvrtletí bylo provedeno u zaměstnavatelů přes 7 tisíc kontrol* [online]. [cit. 2012-05-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/12949>>.

NSOUD. cz. *Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010 č. j. 3Ads 119/2010-58 ze dne 9. 12. 2010* [online]. [cit. 2012-05-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.nsoud.cz/>>.

PODNIKATEL. cz. *Dohoda o provedení práce 2012 a sociální pojištění*: [www.podnikatel.cz](http://www.podnikatel.cz) [online]. [cit. 2012-01-04]. Dostupné z WWW: <http://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-2012-a-socialni-pojisteni/>.

PODNIKATEL. cz. *Krátkodobé zaměstnávání malého rozsahu 2012*: [www.podnikatel.cz](http://www.podnikatel.cz) [online]. [cit. 2012-02-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clankykratkodobe-zamestnavani-a-malyrozah-2012>>.

JANMIKAC.cz. *Pracovní poměr*: [www.janmikac.cz](http://www.janmikac.cz), [online], [cit. 2012-19-05]. Dostupné z www: <[http://www.janmikac.cz/pracovni\\_pomer\\_1.doc](http://www.janmikac.cz/pracovni_pomer_1.doc)>

## SEZNAM ZKRATEK

a. s.	akciová společnost
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
IČO	identifikační číslo osoby (podnikající)
mj.	mimo jiné
odst.	odstavec
písm.	písmeno
PN	pracovní neschopnost
PP	pracovní poměr
PPV	pracovněprávní vztah
SP	sociální pojištění
sp. zn.	spisová značka
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ust.	ustanovení
ZP, ZPr.	zákoník práce
ZP	zdravotní pojištění

## SEZNAM ZNAČEK

^	a současně
⇒	z toho plyne

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 - Tabulka 1: Srovnání pracovní smlouva - DPP - DPČ z hlediska odvodu daní a sociálního a zdravotního pojištění .....	61
Příloha 2 - Tabulka 2: Srovnání pracovní smlouva - DPP - DPČ z pohledu zákoníku práce.....	62
Příloha 3 - Tabulka 3: Srovnání pracovní smlouva - DPP - DPČ z hlediska odvodů zdravotního, sociálního pojištění a daní z pohledu zákoníku práce ve třech různých obdobích .....	63
Příloha 4 - Příklad .....	64

## **PŘÍLOHY**

Příloha 1 - Tabulka 1: Srovnání pracovní smlouva - DPP - DPČ  
z hlediska odvodu daní a sociálního a zdravotního pojištění

<i>Druh pracovního poměru</i>	<i>Daň</i>	<i>Sociální pojištění</i>	<i>Zdravotní pojištění</i>
Pracovní smlouva Dohoda o pracovní činnosti	příjmy nad 5000 Kč zálohová daň 15% podpis prohlášení není podmínkou	řešeno následně	řešeno následně
Dohoda o provedení práce	příjmy do 5000 Kč srážková daň 15 % při nepodepsání prohlášení		
Pracovní smlouva počet dnů trvání 15 příjem 2500 Kč	dtto	ano	ano
Pracovní smlouva počet dnů trvání 14 příjem 2500 Kč Charakter krátkodobý	dtto	ne	ano
Pracovní smlouva počet dnů trvání 15 příjem 2499 Kč Charakter malého rozsahu	dtto	ne	ano
Dohoda o provedení práce příjem do 10000 Kč	dtto	ne	ne
Dohoda o provedení práce příjem 10001 Kč	zálohová daň	ano povinnost zpětně přihlásit	ano povinnost zpětně přihlásit

Příloha 2 - Tabulka 2: Srovnání pracovní smlouva - DPP - DPČ  
z pohledu zákoníku práce

<i>Kritérium</i>	<i>Pracovní smlouva</i>	<i>DPP</i>	<i>DPČ</i>
<b>Písemná forma</b>	povinná	povinná	povinná
<b>Povinné náležitosti</b>	druh práce místo výkonu práce den nástupu do práce	vymezení práce místo výkonu práce rozsah pracovních hodin odměna ukončení (u déletrvajících dohod vždy)	sjednaný druh práce rozsah pracovní doby doba, na níž se DPP uzavírá
<b>Rozsah pracovní doby</b>	max. 40 hodin týdně	max. 300 hodin za kalendářní rok	max. 0,5 týdenní pracovní doby (počet odpracovaných hodin za rok < 1 040 hodin, tj. 52 x 20 hodin)
<b>Mzda/plat, odměna z dohody</b>	1. v pracovní smlouvě 2. ve vnitřním mzdovém předpise	podle § 138 ZP	podle § 138 ZP
<b>Podmínka dodržení minimální mzdy</b>	doplatek do výše minimální mzdy v kalendářním měsíci (§ 111/3a)	doplatek do výše odměny za 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdu (§ 111/3c ZP)	doplatek do výše odměny za 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdu (§ 111/3c ZP)
<b>Zaručená mzda</b>	§ 112 ZP	§ 112 ZP jako možnost	§ 112 ZP jako možnost
<b>Dovolená</b>	nároková (§ 211 ZP)	jen je-li sjednáno nebo stanoveno § 77 ZP	jen je-li sjednáno nebo stanoveno § 77 ZP
<b>Nemocenské pojištění</b>	ano	od příjmu nad 10 000 Kč	ano
<b>Odvody, daně</b>	Daň sociální pojištění  zdravotní pojištění	daň sociální pojištění u příjmu nad 10 000 Kč zdravotní pojištění u příjmu nad 10 000 Kč	daň sociální pojištění  zdravotní pojištění
<b>Cestovní náhrady</b>	náleží	náleží, jsou-li sjednány ^ je-li sjednáno i pravidelné pracoviště (§ 77 ZP v ostatních případech)	náleží, jsou-li sjednány ^ je-li sjednáno i pravidelné pracoviště (§ 77 ZP v ostatních případech)
<b>Výpověď</b>	nejméně 2 měsíce (lhůta běží od 1. dne kalendářního měsíce násl. po doručení výpovědi)	ZP neupravuje (doporučuje se sjednat)	15denní výpovědní doba (lhůta běží ode dne, v němž byla výpověď doručena)
<b>Odstupné</b>	náleží	nenáleží	nenáleží
<b>Jiné důležité osobní překážky v práci, dovolená</b>	nárok	bez nároku	1. možnost sjednat 2. je-li stanoveno vnitřním předpisem
<b>Rozvržení pracovní doby</b>	Povinnost	není povinnost (§ 74 ZP)	není povinnost (§ 74 ZP)
<b>Rozvržení pracovní doby do směn</b>	Povinnost	povinnost u příjmu nad 10 000 Kč pro účely náhrady z odměny po dobu prvních 21 dnů PN	povinnost pro účely náhrady z odměny po dobu prvních 21 dnů PN

Příloha 2 - Tabulka 3: Srovnání pracovní smlouva - DPP - DPČ  
z hlediska odvodů zdravotního, sociálního pojištění a daní z pohledu zákoníku práce  
ve třech různých obdobích

Druh PPV	Kritérium	Znění zákoníku práce platné		
		do 31. 12. 2010	do 31. 12. 2011	k 1. 1. 2012
Dohoda o provedení práce	Písemná smlouva	nepovinná	povinnost	povinnost
	Rozsah pracovní doby	150 hodin za rok	150 hodin za rok	300 hodin za rok
	Odvody ZP a SP	neodvádělo se	neodvádělo se	do 10 000 Kč ne od 10 001 Kč ano
	Rozvržení pracovní doby pro účely vyplácení náhrad dočasné PN	ne	ne	do 10 000 Kč ne od 10 001 Kč ano
	Připočítávání odvodů ZP a SP pro výpočet daňové povinnosti	ne	ne	ne
	Daň (nepodepsané prohlášení k dani)	do 5000 Kč 15% srážková od 5001 Kč 15% zálohová	do 5000 Kč 15% srážková od 5001 Kč 15% zálohová	do 5000 Kč 15% srážková od 5001 Kč 15% zálohová
	Daň (podepsané prohlášení k dani)	bez limitu 15% zálohová	bez limitu 15% zálohová	bez limitu 15% zálohová
	Prodloužení smlouvy na dobu určitou	bez omezení	bez omezení	bez omezení
Dohoda o pracovní činnosti	Písemná smlouva	povinnost	povinnost	povinnost
	Rozsah pracovní doby	1/2 stanovené prac. doby povinnost dodržet 52 týdnů v roce	1/2 stanovené prac. doby povinnost dodržet 52 týdnů v roce	1/2 stanovené prac. doby povinnost dodržet 52 týdnů v roce
	Odvody ZP a SP	do 1999 neodvádí se od 2000 odvádí se	do 1999 neodvádí se od 2000 odvádí se	do 2499 neodvádí se od 2500 odvádí se
	Rozvržení pracovní doby pro účely vyplácení náhrad dočasné PN	není nutné doporučuje se	není nutné doporučuje se	není nutné doporučuje se
	Připočítávání odvodů ZP a SP pro výpočet daňové povinnosti	od 2000 Kč	od 2000 Kč	od 2500 Kč
	Daň (nepodepsané prohlášení k dani)	do 5000 Kč 15% srážková od 5001 Kč 15% zálohová	do 5000 Kč 15% srážková od 5001 Kč 15% zálohová	do 5000 Kč 15% srážková od 5001 Kč 15% zálohová
	Daň (podepsané prohlášení k dani)	15% zálohová bez limitu	15% zálohová bez limitu	15% zálohová bez limitu
	Prodloužení smlouvy na dobu určitou	bez omezení	bez omezení	bez omezení
Pracovní smlouva	Písemná smlouva	povinnost	povinnost	povinnost
	Rozsah pracovní doby	dle ZP obvykle 40 hod/týdně	dle ZP obvykle 40 hod/týdně	dle ZP obvykle 40 hod/týdně
	Odvody ZP a SP	vždy	vždy	vždy
	Rozvržení prac. doby pro účely vyplácení náhrad dočasné PN	ano	ano	ano
	Připočítávání odvodů ZP a SP pro výpočet daňové povinnosti	ano	ano	ano
	Daň (nepodepsané prohlášení k dani)	do 5000 Kč 15% srážková od 5001 Kč 15% zálohová	do 5000 Kč 15% srážková od 5001 Kč 15% zálohová	do 5000 Kč 15% srážková od 5001 Kč 15% zálohová
	Daň (podepsané prohlášení k dani)	bez limitu 15% zálohová	bez limitu 15% zálohová	bez limitu 15% zálohová
	Prodloužení smlouvy na dobu určitou	nejvýše 2 roky další prodloužení po 6 měsících	nejvýše 2 roky další prodloužení po 6 měsících	3 x 3 roky další prodloužení po 6 měsících

## Příloha 4 - příklad

Než zaměstnavatel (podnikatel) přijme nového zaměstnance, měl by zvážit, na jaký druh smlouvy ho zaměstná. Významnou roli při tom hrají především aspekty ekonomické. Primárně se bude zabývat tím, kolik za pracovní sílu – zaměstnance zaplatí. Pro modelaci situace jsou stanovena určitá kritéria a od nich se odvíjí další postup.

Základní údaje:

- pracovní úvazek 180 hodin,
- smlouva na 2 měsíce,
- smlouva uzavřena od 1. 7. 2012 do 31. 8. 2012,  
⇒ možnost uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, dohodu o provedení práce i dohodu o pracovní činnosti,
- měsíční mzda 16 000 Kč při celém úvazku (stanoveno v souladu s vnitřním mzdovým předpisem) ⇒ mzdový fond při plném úvazku (40 hod týdně)
  - v měsíci červenci činí 176 hodin,
  - v měsíci srpnu činí 184 hodin,
- odpracováno včetně překážek v práci
  - 88 hodin v měsíci červenci (2 svátky),
  - 92 hodin v měsíci srpnu odpracuje.

a) Klasický pracovní poměr: v červenci i srpnu mzda 8000 Kč.

<i>Prohlášení k dani</i>	<i>podepsáno</i>	<i>nepodepsáno</i>
<b>Zdanitelný příjem</b>	<b>8 000 Kč</b>	<b>8 000 Kč</b>
Pojistné za organizaci	2 720 Kč	2 720 Kč
Daňová základ	10 720 Kč	10 720 Kč
Zaokrouhlení	10 800 Kč	10 800 Kč
Záloha na daň	1 620 Kč	1 620 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevě	0 Kč	1 620 Kč
Pojistné zaměstnance	880 Kč	880 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>7 120 Kč</b>	<b>5 500 Kč</b>
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	<b>10 720 Kč</b>	<b>10 720 Kč</b>



b) Dohoda o provedení práce: v červenci i srpnu mzda 8000 Kč.

<i>Prohlášení k dani</i>	<i>podepsáno</i>	<i>nepodepsáno</i>
<b>Zdanitelný příjem</b>	<b>8 000 Kč</b>	<b>8 000 Kč</b>
Pojistné za organizaci	0 Kč	0 Kč
Daňová základ	8 000 Kč	8 000 Kč
Zaokrouhlení	8 000 Kč	8 000 Kč
Záloha na daň	1 200 Kč	1 200 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevě	0 Kč	1 200 Kč
Pojistné zaměstnance	0 Kč	0 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>8 000Kč</b>	<b>6 800 Kč</b>
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	<b>8 000 Kč</b>	<b>8 000 Kč</b>

c) Dohoda o pracovní činnosti: propočet bude stejný jako u „klasického“ pracovního poměru.

Rozdíly jsou patrné na první pohled:

- Pro zaměstnavatele rozdíl představuje náklad na pracovní sílu, v případě „klasického“ pracovního poměru je to o 2 720 Kč více, než kdyby zaměstnavatel přijal zaměstnance na dohodu o provedení práce; výpočet nezahrnuje režijní náklady spojené s administrativními úkony (přihlášení zaměstnance na příslušné pojišťovny).
- Pro zaměstnance plyne z „klasického“ pracovního poměru výhoda pojištění, které za něho odvádí zaměstnavatel, kdežto u dohody o provedení práce pojistné za něj zaměstnavatel neodvádí, povinnost odvést příslušné zdravotní pojišťovně pojistné ve výši 1 080 Kč přísluší zaměstnanci, pokud je osobou bez zdanitelných příjmů. Zaměstnan na dohodu o provedení práce více vydělá jen zdánlivě, neboť v konečném důsledku má čistý příjem menší o 200 Kč a navíc mu nevznikne nárok na náhradu v případě dočasné pracovní neschopnosti.