

12. 8. 2015

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jakou formou sjednat odměnu u dohody o pracovní činnosti?

Dohoda o pracovní činnosti patří spolu s dohodou o provedení práce mezi tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vedle pracovní smlouvy zakládají pracovněprávní vztahy, na jejichž základě vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele závislou práci. Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), stanoví v § 76 odst. 4 podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti.

WEINHOLD LEGAL

Podle zákoníku práce musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat (i) práci, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, (ii) rozsah pracovní doby zaměstnance a (iii) dobu, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá. Zákoník práce dále obsahuje ustanovení o tom (viz § 138 zákoníku práce), že výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Z uvedeného by bylo možné usuzovat, že výše odměny a podmínky pro její poskytování tvoří rovněž podstatnou náležitost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě, že by dohoda o pracovní činnosti neobsahovala jednu z podstatných náležitostí stanovených zákonem, jednalo by se o neplatnou dohodu.

Pokud jde o definici odměny z dohody, podle zákoníku práce se jedná o peněžité plnění, které je poskytováno za práci vykonanou na základě dohody konané mimo pracovní poměr. Záleží čistě na ujednání účastníků dohody o výši odměny a způsobu jejího stanovení. V zájmu ochrany základních práv zaměstnanců pak zákoník práce stanoví určitá omezení, která se ve vztahu k odměňování zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uplatní. Předně se jedná o omezení výše odměny spodní hranicí, kdy odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda^[1]. Dalším omezením, které zákoník práce stanoví, je pak antidiskriminační ustanovení o tom, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejná odměna.

Zákoník práce sice obsahuje ustanovení o tom, že výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti, avšak jak nedávno dovodil Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 14. května 2015, sp. zn. 21 Cdo 918/2015, neuvedení výše odměny za práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti nemá samo o sobě za následek neplatnost této dohody. Ze závěru Nejvyššího soudu tedy vyplývá, že odměna za práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti není její podstatnou náležitostí.

Nejvyšší soud vedle toho posuzoval podmínky sjednání odměny v dohodě o pracovní činnosti v kontextu existence jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která stanovila odměnu za práci konanou na základě předmětné dohody o pracovní činnosti. Ve věci

projednávané Nejvyšším soudem zaměstnavatel (žalovaný) uzavřel se zaměstnancem (žalobcem) písemnou dohodu o pracovní činnosti, na jejímž základě zaměstnanec vykonával pro zaměstnavatele po určitou dobu stavební a montážní práce. V dohodě o pracovní činnosti bylo dále sjednáno, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za vykonanou práci úkolovou mzdu, splatnou každý 15. den po uplynutí kalendářního měsíce, v němž byla práce vykonána. Výše odměny za práci byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuta ústně. Nejvyšší soud v této souvislosti uzavřel na tom, že: „*To, že neuvedení výše odměny v dohodě o pracovní činnosti nemá za následek neplatnost této dohody, však neznamená, že výše odměny za práci, kterou má zaměstnanec vykonávat podle dohody o pracovní činnosti, může být sjednána i v jiné smlouvě (dohodě) uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*“

Skutkový stav byl v uvedeném případě posuzován v souladu s právní úpravou platnou a účinnou do 8. října 2009 a Nejvyšší soud své závěry opřel o ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého zákoník práce výslovně zakazoval účastníkům řízení odchýlit se od ustanovení § 138 zákoníku práce. Nejvyšší soud vyjádřil názor, že s ohledem na skutečnost, že výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti, je sjednání výše odměny z dohody v jiné smlouvě (dohodě) než v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti v rozporu se zákonem a taková jiná smlouva (dohoda) o výši odměny je proto neplatná.

Novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012 však byl z § 363 vypuštěn odstavec 2 s výčtem ustanovení zákoníku práce, od kterých se nebylo možné odchýlit (mezi těmito ustanoveními figurovalo i ustanovení § 138 zákoníku práce o stanovení výše odměny z dohody a podmínek jejího poskytování). Již nálezem Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb. bylo v § 2 odst. 1 zákoníku práce zrušeno ustanovení o tom, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchýlně od zákoníku práce v případech uvedených v § 363 odst. 2. Avšak ke zrušení odstavce 2 v § 363 došlo teprve až s účinností od 1. ledna 2012.

Na základě výše uvedeného lze uzavřít, že výši odměny a podmínky jejího poskytování by podle současné právní úpravy bylo možné upravit i v jiném právním jednání, než v samotné dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, popř. stanovit odměnu jednostranně ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo výměrem určujícím odměnu z dohody o pracovní činnosti. Stanovení odměny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele či výměrem určujícím odměnu z dohody o pracovní činnosti se z pohledu zaměstnavatele jeví bezpochyby praktičtější. Na druhou stranu, s ohledem na nedostatek judikatury k pravidlům sjednání odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve smyslu ustanovení § 138 zákoníku práce a s ohledem na ochranu zájmů zaměstnance v praxi stále převažuje úprava odměny zahrnutá přímo v textu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.



Mgr. Ing. Karolina Šindelářová

Florentinum
Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] Výše minimální mzdy je ke dni sepsání tohoto článku stanovena nařízením vlády č. [567/2006 Sb.](#), o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, na 9.200 Kč za měsíc.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)