

19. 10. 2015

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

# Legislativní a judikatorní změny nejen dohody o provedení práce

Právní úprava dohody o provedení práce prošla v poslední době několika změnami, které připomene tento příspěvek, tohoto pracovně-právního vztahu se týkají i některé pro zaměstnavatelskou praxi významné judikatorní závěry Nejvyššího soudu ČR, na které rovněž poukážeme.

Výkon práce na dohodu o provedení práce je populární zvláště mezi dočasnými brigádníky, ale nejen mezi nimi. Zvýšení limitu počtu hodin, které lze odpracovat na dohodu o provedení práce v kalendářním roce - až 300, a stanovení poměrně značně vysoké hranice výše odměny z dohody rozhodné pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění - více než 10 000 Kč měsíčně vedlo s přihlédnutím k její flexibilitě a nízké nákladovosti ke zvýšení zájmu o dohodu o provedení práce a nárůstu počtu uzavíraných dohod v praxi.

## Ukončení dohody

Praxe dlouhodobě postrádala výslovnou úpravu možnosti zrušení (vypovězení) dohody o provedení práce (nebo odstoupení od ní), pokud si účastníci tohoto pracovněprávního vztahu možnost, způsob a podmínky jejího zrušení předem nesjednali. Obvykle na to zaměstnavatel ani zaměstnanec nemysleli, a tak se, pokud pak nebyla shoda, oboustranný zájem, na ukončení spolupráce, stávalo, že dohodu bylo možno ukončit jen těžko nebo dokonce vůbec. Těmto problémům jsme se již věnovali.[1]

U druhé dohody o práci konané mimo pracovní poměr, a to dohody o pracovní činnosti však úprava jejího zrušení existovala. Proto novela zákoníku práce - zákon č. [205/2015](#) Sb. s účinností od 1. října 2015 sjednocuje skončení výkonu práce nejen podle dohody o pracovní činnosti, ale i podle dohody o provedení práce v nově formulovaném ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce. (Dosavadní ust. § 76 odst. 5 upravující zrušení dohody o pracovní činnosti se ruší.) Přednost nová úprava dává opětovně předchozí dohodě o způsobu skončení.[2] Není-li sjednána, může kterákoliv ze stran (zaměstnavatel nebo zaměstnanec) dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Ta začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Např. doručí-li zaměstnavatel výpověď zaměstnanci 12. října 2015, končí pracovně-právní vztah 26. října 2015.

Dohoda o práci konané mimo pracovní poměr může být rovněž ukončena okamžitým zrušením, pokud tato možnost bude předem sjednána, a to jen v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. V praxi to zajisté nebude příliš časté, protože takové zrušení bude vždy pro zaměstnavatele nebo zaměstnance poměrně náročné, zatímco běžné zrušení dohody výpovědí s patnáctidenní výpovědní lhůtou bude jednodušší a mnohdy i rychlejší.

Ze strany zaměstnavatele tak bude možné okamžitě zrušit dohodu o práci konané mimo pracovní poměr tehdy, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, anebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým

způsobem. Zaměstnanec může, je-li to dohodnuto, zrušit dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo mu zaměstnavatel nevyplatil odměnu nebo náhradu odměny nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Příklad:

Pokud zaměstnavatel, který určil jako termín výplaty 15. den následujícího měsíce, nezaplatil zaměstnanci za práci vykonanou v září 2015 odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr, její náhradu nebo jejich část ve výplatním termínu 15. října 2015, ani do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na odměnu, tedy do 31. října 2015, zaměstnanec může zrušit dohodu o práci konané mimo pracovní poměr nejdříve 16. listopadu 2015. Zaměstnanec tedy musí čekat od marného uplynutí výplatního termínu 15. 10. 2015 ještě do 16. 11. 2015. Rychlejší tedy je 16. 10. 2015 zrušit dohodu s patnáctidenní výpovědní lhůtou, dohoda tak skončí již 30. 10. 2015.

Zrušení dohody musí být vždy provedeno písemně, jinak by se k takovému jednání nepřihlíželo. Takové právní jednání je nicotné, zdánlivé, jakoby k němu vůbec nedošlo; dotčený účastník dohody, byl by jím zaměstnavatel, by se mohl domáhat, aby druhý účastník v práci podle dohody pokračoval, resp. nadále přiděloval práci, pokud by dotčeným účastníkem byl naopak zaměstnanec. Dále by bylo možno uplatňovat i nárok na náhradu škody, která takovým jednáním druhé strany vznikla.

### **Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Novela zákoníku práce č. 205/2015 s účinností od 1. října 2015 doplnila v nových ust. § 271a zákoníku práce (Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti) a § 271b zákoníku práce (Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti), přičemž dříve šlo o korespondující přechodná ust. § 370 a 371 zákoníku práce, právní úpravu náhrady škody náležející zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání (která se, jako dříve provizorní, přesouvá v souvislosti se zrušením zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců z přechodných ustanovení zákoníku práce do „těla“ zákoníku práce - jeho části jedenácté (Náhrada majetkové a nemajetkové újmy)), [3] o výslovný nárok pro zaměstnance, kterému vznikla škoda **při práci na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti**. Jde o zpřesnění textu zákona, neboť nárok na náhradu škody těmto zaměstnancům vznikal i podle dosavadní právní úpravy (nyní viz ust. § 271o a 271p zákoníku práce); zaměstnavatel je pro případ své odpovědnosti i v těchto případech pojištěn. Do ust. § 271b odst. 6 zákoníku práce (dříve ust. § 371 odst. 6 zákoníku práce) je doplněn text, který reaguje na prodlužování délky nároku na starobní důchod tak, aby i poškozený, kterému vznikne nárok na starobní důchod později, než dovršením věku 65 let, měl nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti za stanovených podmínek i po dovršení tohoto věku. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo důchodový věk, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, anebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

### **Exekuční srážky i z odměny z dohody**

Odměna z dohody o provedení práce dosud nepodléhala exekučním srážkám, které byly nepřípustné, což exekutorská praxe řešila a obcházela jiným druhem exekuce, a to příkázáním jiné peněžité pohledávky. Vzhledem ke skutečnosti, že na výkon rozhodnutí příkázáním jiné peněžité pohledávky se nevztahuje (nevztahovala) ustanovení o provádění srážek ze mzdy a příjmů povinného, sráží

(srážela) se v takových případech ve prospěch exekuce odměna v celé výši bez přihlídnutí k nezabavitelným částkám a limitům srážek ze mzdy.[4] To již není možné.

Od 1. září 2015 na základě novely občanského soudního řádu - zákona č. [164/2015](#) Sb. byl rozšířen okruh příjmů, z nichž se provádějí exekuční srážky, patří k nim i odměna z dohody o provedení práce. [5] Odměna z dohody o provedení práce tak nově podléhá exekučním srážkám, a to bez ohledu na výši odměny (tj. do 10.000 korun či nad 10.000 korun).

### **Určení výše odměny z dohody**

Zákoník práce říká ve svém ust. § 138, že výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Z toho jsem vždy vyvozoval, že výše odměny a podmínky pro její poskytování tvoří podstatnou, tedy povinnou, náležitost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr[6] čili že výše odměny za brigádu konanou v režimu dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je smluvní a musí být v dohodě uvedena, že tedy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci výši odměny jednostranně určit sám jako to může činit v případě pracovního poměru (když výše mzdy není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy).

Tento pohled na věc ale změnil rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. května 2015, spis. zn. 21 Cdo 918/2014, v němž soud dochází k závěru, že odměna za práci konanou na základě dohody (a podmínky pro její poskytování) není podstatnou náležitostí dohody.[7]

Výši odměny a podmínky jejího poskytování je tak možné upravit i v jiném právním jednání (právním úkonu), než v samotné dohodě o práci konané mimo pracovní poměr, popř. stanovit odměnu jednostranně ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo výměrem určujícím odměnu z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Není-li tedy výše odměny sjednána, přísluší zaměstnanci odměna ve výši sjednané v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovené vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo zaměstnanci jednostranně určené zaměstnavatelem (při respektování zásady poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, obsažené v ust. § 110 zákoníku práce), nejméně však ve výši minimální mzdy (ust. § 111 zákoníku práce).

Zaměstnavatel přitom musí při sjednávání výše odměny nebo určování výše odměny dodržovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace a zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance. Sjednaná nebo stanovená odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená. To jsou však poněkud proklamativní zásady a pravidla, jejich uplatnění lze v praxi jen těžko vymoci. Jedinou opravdu reálnou ochranou zaměstnance je skutečnost, že zaměstnavatel vždy musí respektovat minimální mzdu. Nedosáhne-li odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ve smyslu a za podmínek ust. § 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce, tedy ve výši rozdílu mezi výší odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost. Podstatně vyšší tzv. zaručená mzda (resp. její nejnižší úroveň)[8] ve smyslu ust. § 112 zákoníku práce se na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr nevztahuje.

Pokud tedy není výše odměny ujednána písemně přímo v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr nebo dodatku k ní či jiném právním jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, má zaměstnanec, nestanoví-li vyšší odměnu kolektivní smlouva vyjednaná odbory, zaručenu odměnu pouze ve výši minimální mzdy, tedy do konce r. 2015 55 Kč na hodinu, od 1. 1. 2016 58,70 Kč, resp. 9200 Kč za měsíc, od 1. 1. 2016 9900 Kč, poživatel invalidního důchodu jen 48,10 Kč na hodinu v r. 2015, od 1. 1. 2016 55,10 Kč resp. 8000 Kč měsíčně, od 1. 1. 2016 9300 Kč.

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce nově od 1. 10. 2015 zní:

Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,

b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

[3] K tomu viz - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Viz - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[5] Viz - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[6] Viz - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[7] Blíže viz - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[8] K tomu viz - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)