

10. 5. 2012

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

Pomoc rodinných příslušníků zaměstnanci a odpovědnost zaměstnavatele za škodu?

„U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je možné konat práci za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě.“ Zní to lákavě, že? Ale není to pravda. Před takovou informací je třeba varovat a odmítnout ji stejně jako to, že „zaměstnavatel odpovídá pomáhajícímu členovi rodiny za škodu, která mu při této činnosti případně vznikne“.

Podobné omyly občas tradované v praxi nejspíš pocházejí z chybných návodů, které jsou obsaženy v mnoha příspěvcích, příručkách a komentářích, podílel-li se na jejich tvorbě hojně publikující právník Ministerstva práce a sociálních věcí L. Jouza, který rozšířil podobné krajně zavádějící rady pro zaměstnavatele. [1]

Zrušený zákoník práce [2] ukládal zaměstnancům ve svém ust. § 233 odst. 1 písm. b) povinnost na základě uzavřených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě. Nic takového nový (aktuální) zákoník práce, [3] účinný od 1. ledna 2007, nestanoví. Ani podle příslušných ujednání sjednaných v tomto ohledu ve smyslu právní úpravy účinné do 31. 12. 2006 v dohodách o pracích konaných pracovním poměr, jimiž založené pracovně-právní vztahy dosud trvají, již nelze postupovat, neboť zákoníkem práce se řídí také pracovně-právní vztahy vzniklé před 1. 1. 2007. [4]

Zákoník práce nepřipouští, aby práce sjednané v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr za zaměstnance vykonávali jeho rodinní příslušníci resp. aby sjednané práce byly vykonávány s pomocí rodinných příslušníků, a to s ohledem na definici závislé práce, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele osobně. [5]

Samozřejmě nevyklučuji, že v praxi v určitých případech rodinní příslušníci zaměstnancům činným na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, ale případně i v pracovním poměru, zvláště pokud svou práci pro zaměstnavatele vykonávají mimo pracoviště zaměstnavatele, např. doma, pomáhají. Taková faktická skutečnost však nemá žádnou oporu v právní úpravě a rozhodně z ní nelze dovozovat odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která těmto osobám při takové činnosti případně vznikne: *„Vznikne-li škoda rodinnému příslušníkovi při výkonu práce, kterou pomáhá zaměstnanci konajícímu práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odpovídá zaměstnavatel tomuto rodinnému příslušníkovi podle ustanovení občanského zákoníku, neboť mezi rodinným příslušníkem a zaměstnavatelem neexistuje žádný pracovněprávní vztah.“* [6]

Připustit výkon práce rodinnými příslušníky ve formě pomoci zaměstnanci, jakož i odpovědnost za škodu zaměstnavatele vůči rodinnému příslušníku zaměstnance snad teoreticky bylo možno do 31. 12. 2011 toliko za předpokladu, že by příslušná dohoda o práci konané mimo pracovní poměr byla koncipována jako smlouva ve prospěch třetího a onen třetí – rodinný příslušník zaměstnance – by k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem přistoupil. [7] [8]

Nikdo jiný, než zaměstnanec nebo zaměstnavatel, [9] však nemůže být účastníkem pracovně-právního vztahu, a zásadně mu nemohou z takového vztahu vznikat práva a povinnosti, leda by zákon ve zvláštních případech stanovil jinak – kupř. pokud jde o náhradu nákladů na výživu pozůstalých nebo jednorázové odškodnění pozůstalých, zemřel-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Leda bychom snad pojali celou věc tak, že právě přistoupením k dohodě sjednané ve prospěch třetího resp. dohodě, jejíž součástí bylo i ujednání o smlouvě (dohodě) ve prospěch třetího, se rodinný příslušník zaměstnance stával (přece jen) rovněž zaměstnancem... Ovšem pak by za případnou škodu, která mu vznikla při výkonu práce, odpovídal zaměstnavatel podle zákoníku práce a nikoliv podle občanského zákoníku; nehledě na nepraktičnost, neřku-li prostě krkolomnost, a zmatečnost takového postupu při uzavírání pracovně-právního vztahu a z něj vyplývající administrativní komplikace, včetně nejistoty zaměstnavatele, od kdy je (byla) vlastně ona třetí osoba jeho zaměstnancem. Ve smyslu ust. § 4a zákoníku práce však s účinností od 1. 1. 2012 pro pracovně-právní vztahy nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby!

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr nemůže být, a to již od 1. 1. 2007, platně ujednáno, že sjednaná práce bude vykonávána za pomoci rodinných příslušníků,[10] a proto také zaměstnavatel případně zaměstnanci pomáhajícímu členovi rodiny za škodu, která mu při této činnosti případně vznikne, neodpovídá, ani podle zákoníku práce, ani podle občanského zákoníku.

Richard W. Fetter

[1] Viz např. Jouza, L.: Dohody o práci – nové možnosti, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále č. 11/2007, Poradce s.r.o.; Jouza, L.: Nález Ústavního soudu a zákoník práce, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále č. 5/2008, Poradce s.r.o.; Jouza, L.: Vzor s komentářem – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, Právní rádce č. 5/2008, Economia a.s.; Jakubka, J., Jouza, L., Salačová, M.: Zákoník práce s komentářem, Poradce č. 1-2/2009, Poradce s.r.o. (autorem příslušné pasáže je L. Jouza); Jouza, L., Salačová, M.: Zákoník práce s komentářem, Poradce č. 11-12/2010, Poradce s.r.o. (autorem příslušné pasáže je L. Jouza).

[2] Zákon č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. prosince 2006.

[3] Zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce“.

[4] Viz ust. § 364 odst. 1 zákoníku práce.

[5] Viz ust. § 2 odst. 1 a ust. § 3 zákoníku práce.

[6] Citováno z Jouza, L.: Vzor s komentářem – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, Právní rádce č. 5/2008, Economia a.s..

[7] Zjednodušeně řečeno, jedná se o smlouvu mezi dvěma stranami, ze které má třetí straně vzniknout určitý prospěch. Z této smlouvy však mohou vůči třetí osobě vznikat práva a povinnosti až v okamžiku, kdy s ní tato osoba vysloví souhlas.

[8] Takto ovšem citovaný autor výklad v pracích uvedených v poznámce č. 1 nepojímá a nic podobného nekonstruuje, naopak se lze setkat s až do krajnosti dovedenými chybami, omyly a nesprávnostmi: „Základním rozlišením mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovním poměrem je předpoklad osobního výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. nebo: „V personální praxi to např. znamená, že si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat jiný okruh účastníků pracovněprávních vztahů (např. výpomoc rodinného příslušníka v dohodě o pracovní činnosti nebo při práci z domova).“

[9] Srovnej ust. § 6 a 7 a násl. zákoníku práce.

[10] Nicméně zaměstnavatel, pokud se tak děje s jeho vědomím, by neměl v zájmu předejítí možným komplikacím, jejichž zřejmé právní aspekty zde jistě netřeba rozebírat, rozhodně tolerovat, aby tomu

tak bylo na jeho pracovišti.

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

Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)