

7. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a autorské honoráře

Kapitola se věnuje dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr a autorským honorářům.

Hlavní body kapitoly

- Práce konané mimo pracovní poměr
- Dohoda o provedení práce
- Dohoda o pracovní činnosti
- Autorské honoráře

Klíčová slova

Zaměstnanci, DPP, DPČ, autorské honoráře, práce mimo pracovní poměr.

Relativně často se v knihovnách vyskytují pracovní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a autorské honoráře. Odborníkům v oblasti pracovněprávních vztahů netřeba zmiňovat, že zákoník práce preferuje k plnění úkolů zaměstnavatele využívání zaměstnanců v pracovním poměru. Přesto je i z pragmatických důvodů vhodné zaměstnávat osoby na dohody, ať již jde o dohody o provedení práce¹⁾ (DPP) nebo o pracovní činnosti (DPČ).



Zákoník práce striktně stanoví, že dohody musí být uzavřeny vždy písemně. Jedná se o dvoustranný právní akt a jedno vyhotovení dohody obdrží zaměstnanec a druhé si ponechává zaměstnavatel.

Základní charakteristiky DPP a DPČ jsou následující:

- **Rozsah práce vykonávané na DPP nesmí být u jednoho zaměstnavatele na více než 300 hodin v kalendářním roce**, a pokud má zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele uzavřených více DPP v jednom roce, platí, že rozsah práce se počítá a výše uvedené pravidlo, tj. ne více než 300 hodin, se aplikuje na celý tento součet.
- U DPČ si musíme dát zejména pozor, aby rozsah práce nepřekročil v průměru (za dobu, na kterou byla DPČ uzavřena) polovinu stanovené týdenní pracovní doby. DPČ tudíž můžeme uzavřít i v případě, kdy rozsah práce nebude přesahovat 300 hodin, a také můžeme uzavřít u jednoho zaměstnavatele vícero DPČ a jejich rozsah se, na rozdíl od DPP, nesčítá.
- Pro DPP i DPČ platí, že musíme v dohodě zapsat dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Pokud v dohodě není uvedena doba, na kterou se uzavírá, ani není výkon práce konkrétně specifikován, z čehož by vyplývalo, že práce je vykonávána na dobu určitou, pak platí, že půjde o dohodu na dobu neurčitou.
- U DPČ i DPP musí být uvedeny druh sjednané práce a rozsah pracovní doby; u DPČ dále i sjednaný rozsah pracovní doby.
- Výše odměny z dohody musí být v dohodě sjednána, jakož i podmínky pro její poskytování.

Samotná výše odměny není omezená, je však doporučující sjednávat výši sazby v místě a čase obvyklou, nikoliv neospravedlnitelně navýšenou, což může v případě kontroly vznášet údiv a negativní závěry. Nelze opomenout upozornit na pravidlo „stejný plat za stejnou práci“, vyvarovat se diskriminačního stanovení odměny a v neposlední řadě je nutno sledovat **minimální²⁾ a zaručenou mzdu³⁾**, protože poté je zaměstnavatel povinen doplatek zaměstnanci dorovnat.

- Na DPČ a DPP se vztahují ustanovení o pracovním poměru s výjimkou:
 1. převedení na jinou práci a přeložení,
 2. dočasného přidělení,
 3. odstupného,
 4. dovolené,
 5. skončení pracovního poměru,
 6. odměňování,
 7. cestovních náhrad a náhrad podle § 190a.
- zaměstnanci pracujícím na základě DPČ a DPP nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.
- informační povinnost do 7 dnů ode dne započetí výkonu práce, pokud sama dohoda tyto údaje neobsahuje – písemné informace o:
 1. názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
 2. bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,
 3. výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
 4. době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
 5. postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, a o délce a běhu výpovědní doby,
 6. odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
 7. předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období,
 8. rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
 9. odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místu a způsobu vyplácení odměny z dohody,
 10. kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
 11. orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance.



Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.





Nesjedná-li si zaměstnavatel se zaměstnancem způsob zrušení dohody, lze dohodu zrušit buď dohodu smluvních stran k sjednanému dni, nebo výpověď i bez uvedení důvodů (nemusí se uvést výpovědní důvod) s 15denní výpovědní dobou, anebo sjednáním okamžitého zrušení, ale to pouze, pokud to umožňuje zákoník práce pro pracovní poměr.

Nově platí, že pro zrušení DPP nebo DPČ se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží. Pokud má zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného DPP nebo DPČ, práva na rozvržení pracovní doby předem, nebo práva na odborný rozvoj, nebo zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru, o úpravu pracovních podmínek, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval, a písemně požádá zaměstnavatele o odůvodnění výpovědi, poté musí zaměstnavatel bez zbytečného odkladu zaměstnance o důvodech výpovědi písemně informovat.



Zaměstnanec tak musí učinit ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi, jinak tato povinnost zaměstnavateli nevzniká.

Mnozí zaměstnavatelé zohledňují při uzavírání dohod rovněž daňové hledisko. V případě DPP platí, že **do 10 000 Kč za kalendářní měsíc zaměstnavatel neodvádí za sebe ani za zaměstnance pojistné na sociální a zdravotní pojištění**. V případě, že na DPP bude výdělek vyšší než 10 000 Kč za měsíc, odvádí se zálohová daň, sociální a zdravotní pojištění. **U DPČ naopak platí hranice 3 500 Kč**. Pod touto hranicí se neodvádí daň, ani zaměstnavatel neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Je však nutné sledovat legislativní vývoj, návrhy konsolidačního balíčku obsahují úpravy, které mění výše uvedené údaje.

Podle [§ 313 odst. 1 zákoníku práce](#) platí, že „[p]ři skončení ... právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle jiného právního předpisu anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm...“. Jedná se tedy o jakési snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, kdy v případě, že dohoda o provedení práce nezaložila účast na nemocenském pojištění podle [zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění](#), tj. pokud na základě DPP bylo dosaženo příjmu nižšího než 10 000 Kč, není nutné vydávat potvrzení o zaměstnání.

To platí i kumulativně při existenci více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele. Současně je také nutné, aby z odměny plynoucí z DPP nebyl prováděn výkon rozhodnutí či výkon exekuce srážkami ze mzdy. Povinnost vydání potvrzení o zaměstnání byla zrušena v případě dohod o provedení práce s nízkým příjmem nezatíženým exekucí srážkou.

V případě dohody o pracovní činnosti však ke zmírnění povinnosti zaměstnavatele nedošlo. Zaměstnavatel je proto povinen zaměstnanci potvrzení o zaměstnání nadále vydat i v případě, že nedojde k založení účasti na nemocenském pojištění a ani nedochází k výkonu rozhodnutí či exekuci srážkami ze mzdy.

V některých knihovnách řeší, od kolika let vlastně mohou přijímat brigádníky na mimopracovní poměr, např. přes letní prázdniny (na různé výpomoci, balení knih, na výprodeje

apod.).



Zaměstnávat mladší 15 let věku nebo starší 15 let věku do skončení povinné školní docházky je zakázáno.

V praxi to znamená, že pokud žák základní školy prokáže, že má ukončenou povinnou školní docházku (vysvědčení z poslední třídy základní školy, v němž je na zadní straně uvedeno, zda má žák ukončenou povinnou školní docházku) a současně dosáhl věku 15 let, může se zaměstnavatelem uzavřít pracovněprávní vztah. Pracovní smlouvu nebo dohodu nepodepisuje rodič, ale podepisuje ji pracovněprávně způsobilý zaměstnanec.

Autorské honoráře

Přejdeme-li k problematice autorských honorářů, je třeba na úvod zmínit, že **nejde o pracovněprávní vztah**. Pro potřeby autorských honorářů je přínosné se orientovat v [zákoně o právu autorském](#). **Předmětem autorského práva je dílo literární a jiné dílo umělecké a dílo vědecké**, které je jedinečným výsledkem tvůrčí činnosti autora a je vyjádřeno v jakékoli objektivně vnímatelné podobě včetně podoby elektronické, trvale nebo dočasně, bez ohledu na jeho rozsah, účel nebo význam.

Autorský honorář tedy představuje odměnu za dílo, které je předmětem autorského práva. Pokud autor získá svůj měsíční honorář od jednoho plátce ve výši do 10 000 Kč, neodvádí se z honoráře zdravotní ani sociální pojištění, odvádí se pouze 15% srážková daň a autorovi se vyplatí čistá výše autorského honoráře. V případě honoráře převyšujícího od jednoho plátce částku 10 000 Kč za jeden měsíc, podléhá honorář zdanění, odvodu sociálního i pojistného pojištění a autor podává daňové přiznání a přehledy pro správu sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovnu.

Dohody a autorský honorář

Dohody a autorský honorář mají něco společného, oba zmíněné pojmy jsou uvedeny v často opomíjené [vyhlášce federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 58/1991 Sb., o vymezení obsahu mzdových prostředků](#), která nabyla účinnosti 1. 3. 1991 a je stále platná i účinná. Podle této vyhlášky platí, že mzdovými prostředky jsou takové prostředky, které používá organizace k odměňování práce nebo které vynakládá v přímé souvislosti s pracovní a obdobnou činností fyzických osob na základě jejich pracovního vztahu k organizaci.

Mezi tyto prostředky začleňujeme jak mzdy či platy poskytované na základě pracovního poměru, tak odstupné, ale i odměny za práci na základě jiného vztahu než pracovního poměru a další částky, které nejsou pro potřeby tohoto textu relevantní. Nicméně pod pojem odměny za práci se zahrnují jak odměny za práci podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak odměny podle předpisů o autorském právu. Podle [§ 3 odst. 2 předmětné vyhlášky](#) MPSV platí, že **prostředky, ze kterých se hradí odměny podle předpisů o autorském právu, se obdobně jako příjem z dohod zahrnují do ostatních osobních nákladů organizací**.

Dohoda o provedení práce (někdy též DOPP) je v českém pracovním právu zvláštní forma základního pracovněprávního vztahu – vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která není pracovním poměrem. Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, pracovní vztahy mimo pracovní poměr by tedy měly být využívány pouze například pro příležitostné brigádníky.

2)

Minimální mzda a zaručená mzda jsou stanoveny [nařízením 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](#). Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci a je závazná pro všechny zaměstnavatele. Nedosáhne-li plat zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu ze strany zaměstnavatele doplatek do minimální mzdy. Minimální mzda se vztahuje i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

3)

Zaručená mzda je výše platu, na kterou zaměstnanci vzniklo právo. Zaručená mzda nesmí ve vymezených případech klesnout pod nejméně přípustnou úroveň, kterou stanoví výše uvedené nařízení vlády. **Nejnižší úroveň zaručené mzdy je stanovena jak za hodinu práce, tak za celkovou výši platu.** Jednotlivé práce jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do osmi skupin prací, přičemž pro potřeby veřejné správy je zaručená mzda rozdělena podle platové třídy, v jaké je zaměstnanec zařazen. Pod každou skupinu prací spadají dvě platové třídy z celkového počtu 16 platových tříd. Např. zaměstnanec, který je zařazen v platové třídě 7.-8., patří do 4. skupiny prací. Nedosáhne-li plat zaměstnance výše zaručené mzdy, náleží mu ze strany zaměstnavatele doplatek do zaručené mzdy.

From:

<https://prirucky.ipk.nkp.cz/> - Metodické příručky pro knihovny

Permanent link:

https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/dohody_o_pracich_konanych_mimo_pracovni_pomer_a_autorske_honorare?rev=1698744803

Last update: 2023/10/31 10:33

