

# Nahrazení dohody o provedení práce příkazní smlouvou

**Současná právní úprava zkomplikovala sjednávání dohod konaných mimo pracovní poměr. Lze dohodu nahradit sjednáním příkazní smlouvy dle občanského zákoníku?**

Zaměstnavatelé aktuálně hledají jednodušší varianty zajištění nahodilé či předem neplánované práce, bez složitého plánování směn, čerpání dovolené atd. Namísto dohody o provedení práce se nabízí jako rychlé řešení sjednání příkazní smlouvy.

**Co se dozvíte v článku**

1. [Příkazní smlouva podle občanského zákoníku](#)
2. [Závislá práce podle zákoníku práce](#)
3. [Příkazní smlouva versus dohoda o provedení práce](#)
4. [Jak se daní příjem z příkazní smlouvy?](#)
5. [Nebezpečí pro tzv. zaměstnavatele](#)

## Příkazní smlouva podle občanského zákoníku

Jde o výhodnou variantu zajištění nahodilé či krátkodobé činnosti? Nejprve je třeba srovnat podmínky příkazní smlouvy a závislé práce. Příkazní smlouvu neboli příkaz popisuje [občanský zákoník v ustanovení § 2430](#) a násl. Dříve byla příkazní smlouva obsažena v [obchodním zákoníku](#) a pro obchodněprávní vztahy byla koncipována jako smlouva mandátní. Po jeho zrušení byla upravena jako smlouva příkazní v rámci zmíněného [občanského zákoníku](#).

Příkazní smlouvou se příkazník zavazuje obstarat záležitost příkazce. Příkazník se zavazuje pro příkazce vykonat, případně obstarat, nějakou záležitost a příkazce za to příkazníkovi **zaplatí odměnu**, pokud si ji ve smlouvě smluvní strany sjednají. Smlouvu příkazní lze obecně charakterizovat jako **smlouvu o vynaložení úsilí**, nikoli smlouvu o výsledku. Příkazce poskytne příkazníkovi dohodnutou odměnu, byla-li ujednána nebo je-li obvyklá, zejména vzhledem k příkazcovu podnikání.

V [občanském zákoníku](#) se rovněž uvádí, že příkazník plní příkaz poctivě a pečlivě podle svých schopností. Použije přitom každého prostředku, kterého vyžaduje povaha obstarávané záležitosti, jakož i takového, který se shoduje s vůlí příkazce. Od příkazcových pokynů se příkazník může odchýlit, pokud to je nezbytné v zájmu příkazce a pokud nemůže včas obdržet jeho souhlas. Příkazník přenechá příkazci veškerý užitek z obstarané záležitosti.

## Závislá práce podle zákoníku práce

Závislou práci popisuje [zákoník práce](#). Píše se zde, že závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Tím je myšlen pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

## Příkazní smlouva versus dohoda o provedení práce

Už z výše uvedeného základního popisu příkazní smlouvy a závislé činnosti by mělo být zřejmé, že **jde o dva naprosto rozdílné instituty**. Příkazní smlouva rozhodně není variantou pracovněprávních smluv. Nahrazení [dohody o provedení práce](#) příkazní smlouvou může být problematické pro obě zúčastněné strany, tedy jak pro „zaměstnavatele“, tak pro „zaměstnance“.

U příkazní smlouvy zákon (na rozdíl od pracovněprávního vztahu) nevyžaduje písemnou formu. Tato skutečnost ztěžuje prokázání její existence i vzájemná ujednání. Jak bylo výše uvedeno, příkazce poskytne odměnu, byla-li ujednána. Na rozdíl od pracovněprávního vztahu, kdy je zaměstnanec chráněn minimální a u pracovního poměru i zaručenou mzdou. V případě pracovněprávního vztahu je zaměstnanec chráněn před jeho skončením minimálně výpovědní dobou, u příkazu může být příkazcem odvolán kdykoli. Příkazník může příkaz vypovědět nejdříve ke konci měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď doručena.

Při výkonu závislé práce poskytuje zaměstnavatel pomůcky a ochranné prostředky, které potřebuje při práci. Příkazce nic takového poskytovat nemusí. V souladu se zákonem pouze složí na jeho žádost zálohu k úhradě hotových výdajů a nahradí mu náklady účelně vynaložené při provádění příkazu. V neposlední řadě samozřejmě nezodpovídá za případný pracovní úraz či nemoc z povolání.

## Jak se daní příjem z příkazní smlouvy?

I když je výkon práce v rámci [dohody o provedení práce](#) v poslední době komplikovanější, pro zaměstnance je nadále nejjednodušší. Jde o příjem ze závislé činnosti, tudíž veškeré povinnosti z hlediska zdanění a odvodů přebírá zaměstnavatel. Na rozdíl od příkazní smlouvy. Příjem ze samostatné výdělečné činnosti si příkazník zdaní sám ve svém [daňovém přiznání](#). Občas se lze setkat s výkladem, na základě kterého je příjem automaticky do určitého limitu od daně osvobozen. Aktuálně až do 50 000 Kč. Avšak muselo by se skutečně jednat o příležitostný (tudíž neopakující se) příjem.

V případě opakujícího se výkonu činnosti v rámci příkazní smlouvy jde o samostatnou výdělečnou činnost, ke které je třeba získat živnostenské oprávnění (jedině, že by se jednalo o svobodná povolání, jejichž výkon živnostenské oprávnění nevyžaduje). Příkazník se stává [osobou samostatně výdělečně činnou](#) se všemi povinnostmi. Hradí zálohy na sociální a [zdravotní pojištění](#), podává sám daňové přiznání atd.

## Nebezpečí pro tzv. zaměstnavatele

Na první pohled se může zdát, že sjednání příkazní smlouvy namísto dohody konané mimo pracovní poměr je nevýhodné hlavně pro „zaměstnance“, zatímco „zaměstnavatel“ se zbaví veškerých odvodů či povinností plynoucích ze [zákoníku práce](#). Jestliže se skutečně jedná o standardní příkazní smlouvu, která je v praxi k určitým činnostem užívána, pak tomu tak skutečně je. Tento typ smluvního ujednání je běžně užíván i mezi podnikateli vykonávajícími činnost podle zvláštního předpisu, například jde o advokáty, notáře, exekutory, daňové poradce či autorizované inženýry.

V případě **zastřehého pracovněprávního vztahu** je ale situace jiná. Jak pro server Podnikatel.cz uvedl RICHARD KOLIBAČ za Státní úřad inspekce práce v Opavě, [ustanovení § 3 zákoníku práce](#) ukládá, aby závislá práce byla vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Pokud tedy činnost **naplňuje znaky závislé práce** uvedené [v ustanovení § 2 zákoníku práce](#), nesmí být tato práce vykonávána v obchodněprávním vztahu (tedy ani formou příkazní smlouvy). Pokud závislá práce bude vykonávána v obchodněprávním vztahu, pak se zaměstnavatel dopouští umožnění výkonu nelegální práce, za což mu hrozí sankce minimálně 50 tisíc korun až 10 milionů korun, uzavřel Kolibač.