

11) Dohody o pracích konané mimo hlavní pracovní poměr

Dohody o pracích mimo HPP

- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují vedle pracovního poměru další formy základních pracovněprávních vztahů
- Vycházejí z předpokladu existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce
- Mezi tyto dohody patří **dohoda o pracovní činnosti (DPČ)** a **dohoda o provedení práce (DPP)**
- Podle ZP má Ztel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Sjednání dohod má umožnit zaměstnavateli zabezpečit i takové úkoly, jejichž splnění by v rámci pracovního poměru nebylo možné, popř. vhodné.

Dohody o pracích mimo HPP

- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se od pracovní smlouvy liší zejména odlišným vymezením pracovního závazku
- Fyzické osoby se totiž zavazují se k určité pracovní činnosti (činnosti určitého druhu) nebo splnění pracovního úkolu, přičemž zpravidla nejsou vázány způsobem typickým pro pracovní poměr
- V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu
- Mezi podstatné náležitosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by tak kromě vymezení práce (pracovního úkolu) mělo patřit též uvedení místa výkonu práce, rozsah pracovních hodin, odměna atd.

Dohody o pracích mimo HPP

- Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To však neplatí, pokud jde o:
 - převedení na jinou práci a přeložení
 - dočasné přidělení
 - odstupné
 - pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích)
 - překážky v práci na straně zaměstnance
 - dovolenou
 - skončení pracovního poměru
 - odměňování s výjimkou minimální mzdy
 - cestovní náhrady

Dohody o pracích mimo HPP

- Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199 ZP
 - obsahuje obecné ustanovení o poskytování pracovního volna při překážkách v práci a ve stanovených případech i povinnost zaměstnavatele poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, dále odkazuje na nařízení vlády, které upravuje okruh osobních překážek v práci)
 - v § 206 (stanoví především povinnost zaměstnance uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a o době jejího trvání) a
 - ustanovení části deváté zákoníku práce (týká se vzniku nároku a čerpání dovolené).

Dohody o pracích mimo HPP

- V dohodách lze sjednat způsob jejich zrušení. Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu z dohody, je možné ho zrušit:
 - dohodou smluvních stran ke sjednanému dni;
 - výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně;
 - okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.
- Pro zrušení právního vztahu z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží.

Dohody o pracích mimo HPP

- V případě, že fyzická osoba by měla vykonávat práci, která je prací rizikovou nebo součástí této práce je činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy, je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku
- Totéž platí v případě, má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče o práci

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

- Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít na zabezpečení úkolů nebo potřeb za předpokladu, že je práce vykonávána v průměru do poloviny stanovené týdenní pracovní doby
- Dodržení tohoto limitu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla tato dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů
- Není však přípustné obcházení zákona spočívající v tom, že zaměstnanec by 26 týdnů pracoval po celou stanovenou týdenní pracovní dobu a pak dalších 26 týdnů již do práce vůbec nedocházel – k takovému výkonu práce slouží pracovní poměr na dobu určitou
- Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

- Dohodu o pracovní činnosti je povinen zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít písemně
- Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci
- V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá
- Dohoda o pracovní činnosti se sjednává na dobu určitou nebo neurčitou

Dohoda o provedení práce (DPP)

- Dohodu o provedení práce lze uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 300 hodin v kalendářním roce
- Uzavírá-li zaměstnavatel se stejnou fyzickou osobou více těchto dohod v kalendářním roce, rozsah pracovních úkolů se sčítá a nesmí překročit stanovených 300 hodin
- Dohodu o provedení práce je povinen zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít písemně a musí být sjednána doba, na kterou se uzavírá. Může jít jak o dobu určitou, tak o dobu neurčitou. Jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci

Dohoda o provedení práce (DPP)

- Kromě uvedeného již z názvu této dohody („dohoda o provedení práce“) vyplývá, že jejím předmětem je závazek k provedení určité práce
- V dohodě by proto jako podstatná náležitost měl být vymezen rovněž pracovní úkol zaměstnance, vymezení prováděné práce, místo jejího výkonu, rozsah pracovních hodin, odměna atd.
- Pokud předpokládaný rozsah práce nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu, měl by zaměstnavatel uvést tento rozsah v dohodě.
- Dohoda, která váže vyplacení odměny na splnění nejisté podmínky v budoucnu nezávislé na vůli potenciálního zaměstnance, není dohodou o provedení práce ve smyslu § 75 ZP a nezakládá pracovněprávní vztah, neboť závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu.
 - Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2012, čj. [4 Ads 175/2011-92](#)