

27. 12. 2011

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

Dohoda o pracovní činnosti - pravidla od 1. 1. 2012

Dohoda o pracovní činnosti (normativně upravená v ust. § 76 a ustanoveních následujících a souvisejících zákoníku práce) je jedním ze tří základních pracovně-právních vztahů, v nichž je vykonávána závislá činnost - závislá práce. V praxi je využívána jak pro krátkodobější zaměstnávání brigádníků, tak i pro stabilnější - déletrvající pracovněprávní vztahy, včetně těch sjednávaných na dobu neurčitou. Dohoda o pracovní činnosti je vhodným řešením zejména tehdy, když s ohledem na rozsah pro zaměstnavatele potřebné práce (rozsah pracovního úkolu) převyšujícího 300 hodin za kalendářní rok nelze uzavřít dohodu o provedení práce a sjednání pracovního poměru se zase jeví pro zaměstnavatele zbytečnou komplikací. Dohoda o pracovní činnosti je východiskem rovněž v situaci, kdy uzavření pracovního poměru není z jiných důvodů možné (kupř. s ohledem na zákonné omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou). [1]

Dohody o pracovní činnosti jsou výhodné zejména v situacích, kdy rozsah pracovní činnosti na straně jedné nebo možnosti zaměstnance na straně druhé nedovolují resp. nevyžadují zaměstnání na plný pracovní úvazek; v situacích, kdy je potřeba splnit určité pracovní úkoly, které jsou jen příležitostné a časově omezené.

Nejvýše na poloviční úvazek

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou - zaměstnancem uzavřít, jak poněkud nadbytečně uvádí ust. § 76 odst. 1 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin, tedy maximální limit pro dohodu o provedení práce. [2] Může být samozřejmě sjednána i na větší objem práce než 300 hodin za rok. Na základě dohody o pracovní činnosti ovšem není podle ust. § 76 odst. 2 zákoníku práce možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Pracovní úvazek může být oproti pracovnímu poměru tedy nejvýše poloviční. (Pokud pracovní doba u zaměstnavatele činí 40 hodin týdně, dohoda může být sjednána jen na 20 a méně hodin týdně.) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje ve smyslu ust. § 76 odst. 3 zákoníku práce za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Příklad

Zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají dohodu o pracovní činnosti na 26 týdnů. Zaměstnanec může za dohodnutých podmínek pracovat i nepravidelně, například tak, že jeden týden odpracuje 25 hodin, druhý týden 15 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec apod. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracovaná doba maximálně polovinou stanovené týdenní pracovní doby; ve většině případů půjde o 20 hodin.

Každá dohoda o pracovní činnosti se posuzuje samostatně, včetně maximálního povoleného objemu práce, a proto hodiny odpracované na základě jedné dohody o pracovní činnosti se pro účely kontroly a dodržení stanoveného limitu rozsahu práce nesčítají s hodinami odpracovanými na základě jiné dohody o pracovní činnosti, jako je tomu u dohody o provedení práce uzavřené mezi tímtož zaměstnavatelem a tímtož zaměstnancem v témže kalendářním roce.

Může se však stát, že po několika týdnech trvání dohody o pracovní činnosti, v nichž zaměstnanec konal práci v rozsahu větším, než je polovina stanovené týdenní pracovní doby, bude dohoda o pracovní činnosti jedním z účastníků zrušena, aniž by tak potom bylo možno dodržet pravidlo o nejvýše přípustném rozsahu pracovní doby v průměru. V takovém případě nedochází k porušení zákonné povinnosti, protože tuto okolnost nemohla žádná ze smluvních stran předpokládat. [3]

Hodinový limit dohody o pracovní činnosti je v praxi mnohdy obcházen,

- např. zejména (formálním) sjednáním rozsahu vykonávané práce na 20 hodin týdně, ačkoliv sjednaná odměna odpovídá skutečně (fakticky) vykonávané práci v rozsahu až 40 hodin týdně;
- nebo současným sjednáním dvou (samostatných) dohod o pracovní činnosti s rozsahem pracovní doby 20 hodin týdně s jiným (odlišným), zpravidla však velmi podobným, druhem práce (sjednanou činností), ačkoliv zaměstnanec pro zaměstnance ve skutečnosti vykonává jen jeden druh práce (sjednanou činnost);
- popř. složitěji např. sjednáním pracovněprávního vztahu (formálně) na dobu 6 měsíců, přičemž (fakticky) je práce vykonávána toliko po dobu 3 měsíců, a to na plný pracovní úvazek, zatímco v dalších 3 měsících zaměstnanec pro zaměstnavatele práci vůbec nevykonává.

Obsahové náležitosti dohody

Dohoda o pracovní činnosti musí být podle ust. § 77 odst. 1 zákoníku práce uzavřena písemně.[4]

V dohodě o pracovní činnosti musejí být uvedeny, jejími podstatnými náležitostmi ve smyslu ust. § 76 odst. 4 tedy jsou:

- sjednané práce,
- sjednaný rozsah pracovní doby a
- doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Není-li výslovně sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji podle ust. § 76 odst. 5 zákoníku práce zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (druhému účastníku dohody). Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Odměna nejméně ve výši minimální mzdy

Ust. § 138 zákoníku práce dále uvádí, že výše odměny z dohody o pracovní činnosti a podmínky pro její poskytování se sjednávají v této dohodě, a proto i ujednání o výši odměny zřejmě je podstatnou náležitostí dohody. [5]

Výše odměny je smluvní záležitostí, věcí dohody zaměstnavatele a zaměstnance, ale zaměstnavatel musí respektovat sazby minimální mzdy. Zaměstnavatel přitom musí při sjednávání výše odměny nebo určování výše odměny dodržovat zásadu rovnosti v pracovněprávních vztazích a v neposlední řadě jednu z - s účinností od 1. 1. 2012 nově v zákoníku práce formulovaných základních zásad pracovněprávních vztahů - zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance. Sjednaná nebo

stanovená odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená. 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. (Tzv. zaručená mzda (resp. její nejnižší úroveň) ve smyslu ust. § 112 zákoníku práce se na dohodu o pracovní činnosti nevztahuje.)

Podle okolností rozvrh pracovní doby do směn

Jde-li o případ, kdy zaměstnanec činný na dohodu o pracovní činnosti bude účasten nemocenského pojištění, [6] pak je vhodné učinit součástí dohody i rozvrh týdenní pracovní doby do směn. Podle ust. § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel povinen v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (zaměstnanec tak může pracovat například podle potřeb zaměstnavatele). Mohlo by proto být sporné, zda a kdy (v praxi zejména u tzv. nepravidelné výpomoci čili tzv. práce na zavalanou, kdy je právě dohodnuto, že zaměstnanec bude konat práci v případě potřeby zaměstnavatele atp.) přísluší zaměstnanci v případě jeho dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény z odměny náhrada za dobu prvních 14 (a v době do 31. 12. 2013 prvních 21) kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Ve smyslu ust. § 194 zákoníku práce pro účely poskytování náhrady odměny z dohody v době prvních 14 (21) kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) platí pro zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. A proto podle povahy a podmínek konkrétní dohody o pracovní činnosti, zejména s přihlédnutím k rozsahu sjednaných prací, sjednanému rozsahu pracovní doby a době, na kterou se dohoda uzavírá, kdy tato ujednání, jak už bylo uvedeno, jsou povinnými náležitostmi dohody o pracovní činnosti, může v praxi jít o faktické, ale i jen fiktivní, rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které nemusí odpovídat skutečnému průběhu vykonávaných prací, avšak podle něhož bude zaměstnanci v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény poskytována náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v ust. § 192 a násl. zákoníku práce. Je tedy zřejmě praktické učinit tento účelový rozvrh týdenní pracovní doby do směn již součástí písemné dohody o pracovní činnosti, a vyloučit tak případné budoucí spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně tohoto rozvržení pracovní doby v souvislosti s poskytováním náhrady odměny z dohody za stanovenou dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Popř. lze stanovit fiktivní rozvržení pracovní doby v návaznosti na uzavření dohody o pracovní činnosti, a to nejlépe bezprostředně po jejím sjednání, neboť pracovní neschopnost může nastat kdykoliv, i krátce po uzavření dohody. Rozvržení pracovní doby však samozřejmě může odpovídat realitě, je-li v dohodě uvedeno, kdy má zaměstnanec pracovat, pak ani není důvod, aby rozvržení pracovní doby bylo pro účely poskytování náhrady odměny jiné. [7]

Podle pracovního poměru

Na práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti se podle ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru s výjimkou úpravy převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), překážek v práci na straně zaměstnance, dovolené, [8] skončení pracovního poměru, [9] odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovních náhrad.

Místo výkonu práce a cestovní náhrady

Přestože zákoník práce neuvádí, že je v dohodě o pracovní činnosti nutno sjednat místo výkonu práce resp. pravidelné pracoviště, lze doporučit, aby bylo v dohodě o pracovní činnosti rovněž určeno, a to

podobným způsobem jako je určováno v pracovní smlouvě. Cestovní náhrady je možné zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohody o pracovní činnosti, podle ust. § 155 odst. 1 zákoníku práce poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance. V dohodě o pracovní činnosti tedy musí být výslovně sjednáno nejen poskytování cestovních náhrad (samozřejmě při splnění stanovených podmínek), ale současně též pravidelné pracoviště. Za pracovní cesty se pak považují pouze cesty mimo toto sjednané pravidelné pracoviště a jen při nich lze poskytovat sjednané cestovní náhrady.

Richard W. Fetter

[1] Viz novou úpravu pracovního poměru na dobu určitou v ust. § 39 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012.

[2] Viz ust. § 75 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012.

[3] Srovnej Chládková, A., Bukovjan, P.: Zájem praxe o dohody o pracích mimo pracovní poměr (2.), Personální a sociální kartotéka č. 10/2008, LINDE nakladatelství s.r.o.

[4] Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní (viz § 20 odst. 1 zákoníku práce), pak se právní úkon považuje (zpětně od samého počátku) za platný. Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním (ust. § 20 odst. 2 zákoníku práce). Za těchto situací tedy zřejmě dohoda o pracovní činnosti může vzniknout, ačkoliv je uzavřena toliko ústně, a to i když nedojde ke konvalidaci ve smyslu ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce; dodržení písemné formy dohody o pracovní činnosti však musíme za všech okolností doporučit!

[5] Event. možnost absence ujednání o výši odměny v dohodě souvisí s tím, že na odměňování podle dohody o pracovní činnosti se podle dřívější právní úpravy (účinné do 31. prosince 2006) nevztahovaly předpisy o minimální mzdě. Výše odměny proto musela být dříve v dohodách vždy uvedena. Odměna mohla být jak nižší, tak vyšší než minimální mzda.

[6] K tomu viz zejména ust. § 6 odst. 1 a 5 a § 7 zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

[7] Srovnej Jakubka, J. a kol.: Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2008, ANAG, 2008, 1. vydání, str. 292 a 293.

[8] K případnému právu zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci, resp. pracovní volno při nich, a dovolenou viz ust. § 77 odst. 3 zákoníku práce.

[9] Srovnej Fetter, R. W.: č. 76442. Přípustnost žaloby na neplatnost rozvázání dohody o práci konané mimo pracovní poměr, [www.epravo.cz](#), 29. 8. 2011; >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)