

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

Dohoda o provedení práce vedle pracovní smlouvy - aneb (ne)obcházení přesčasů

Ve své advokátní praxi se častokrát setkáváme se situací, kdy zaměstnanec má u zaměstnavatele uzavřenou pracovní smlouvu a vedle této pracovní smlouvy má navíc uzavřenou i dohodu o provedení práce, případně více dohod o provedení práce. Je toto v pořádku?



Valíček & Valíčková
trvale spolupracující advokáti

Zákoník práce ve svém ustanovení § 34b odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) platí, že zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, toto platí jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu. Zmíněné zákonné ustanovení nám dává jednoznačnou odpověď na otázku, zda je možné mít souběžně uzavřenou některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP či DPČ) a pracovní smlouvu. Ano, je to tedy možné, avšak pouze za situace, kdy druh vykonávané práce bude vymezen odlišně. Zaměstnanec tedy může vykonávat práci například na základě pracovní smlouvy se sjednaným druhem práce „personalista“ a na základě dohody o provedení práce (DPP) na druh práce „mzdová účetní“. Každý z těchto souběžných pracovněprávních vztahů se posuzuje samostatně, kdy na základě pracovní smlouvy může činit stanovená týdenní pracovní doba podle ustanovení § 79 zákoníku práce například 40 hodin, a na dohodu o provedení práce dalších 300 hodin v kalendářním roce.

Zaměstnavatelé však často tohoto možného souběhu zneužívají z důvodu, aby docházelo k obcházení právní úpravy týkající se přesčasové práce. Mnozí zaměstnavatelé porušují zákon výslovně, kdy sjednají stejný druh práce v pracovní smlouvě jako v dohodě o provedení práce. To je pak zcela evidentní porušení právní úpravy práce přesčas. V situaci, kdy zaměstnanec „vyčerpá“ stanovenou týdenní pracovní dobu, zaměstnavatel mu začne přidělovat práci na základě dohody o provedení práce. Navíc, na základě této dohody je podle současné právní úpravy třeba respektovat nikoli zaručenou mzdu, ale pouze mzdu minimální. Zaměstnanci tak poskytnou například pouze 66 Kč za hodinu (minimální mzda) této „přesčasové“ práce, jelikož koná práci na základě dohody o provedení práce, místo klasické mzdy s příplatkem ve výši alespoň 25 % průměrného výdělku. Dalším častým důvodem, proč jsou dohody a pracovní smlouvy uzavírány vedle sebe, je to, že zaměstnanec již má vyčerpán limit pro maximální rozsah práce přesčas v příslušném kalendářním roce, proto uzavřou dohodu o provedení práce, kdy pak mají „navíc“ dalších 300 hodin v kalendářním roce. Oba uvedené případy je však třeba chápat jako postup v rozporu se zákoníkem práce.

Někteří zaměstnavatelé sjednávají se zaměstnanci vedle pracovní smlouvy i dohodu o provedení práce, kdy druh vykonávané práce je sice vymezen odlišně, ale fakticky zaměstnanec stále koná stejnou práci a smyslem je opět obcházení přesčasové práce. Byť toto rozeznání porušování zákona může být v praxi pro kontrolní orgány obtížnější, pak zvláště v situaci, kdy se takto děje plošně u

většiny zaměstnanců, je i v tomto případě častokrát porušení zákona kontrolním orgánem odhaleno. Je třeba myslet na skutečnost, že podněty na inspektorát práce dávají často přímo sami zaměstnanci, případně bývalí zaměstnanci. Kontrolní orgány pak v případě kontroly zjistí porušování zákona například výsledkem některých zaměstnanců.

Závěr

Sjednání pracovní smlouvy a dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti souběžně je možné pouze tehdy, pokud je druh vykonávané práce vymezen odlišně a odlišná práce je skutečně vykonávána. V situaci, kdy je účelem pouze obcházení zákona, hrozí zaměstnavateli sankce od kontrolních orgánů. Rozsah vykonávané práce na základě pracovní smlouvy a některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se posuzuje samostatně. Pokud má však zaměstnanec se zaměstnavatelem několik dohod o provedení práce, jejich rozsah (max. 300 hodin v kalendářním roce) se u jednoho zaměstnavatele sčítá.



JUDr. Irena Valíčková, MBA

advokátka, lektorka pracovního práva

e-mail: valickova@pracovni-pravo.cz

web: www.pracovni-pravo.cz



JUDr. Adam Valíček, MBA

advokát, lektor pracovního práva

e-mail: valicek@brno-advokatnikancelar.cz

web: www.brno-advokatnikancelar.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)