

2. 5. 2014

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

Nejvhodnější a nejsnazší pro příležitostnou brigádu: Dohoda o provedení práce

Pro dočasné zaměstnání brigádníka, není-li práce více než 300 hodin (za kalendářní rok), lze doporučit dohodu o provedení práce. Dohodu o provedení práce musí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít písemně. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být dle ust. § 75 věty první zákoníku práce větší než 300 hodin v kalendářním roce. Dohoda o provedení práce je proto pro případ příležitostných zaměstnání, tzv. brigád, velmi atraktivní pracovně-právní vztah pro obě zúčastněné strany, jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance, neboť na dohodu o provedení práce lze odpracovat u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce až 37,5 běžných pracovních dnů - 8hodinových pracovních směn, tedy až 7,5 běžných pracovních týdnů.

Do rozsahu práce, na který se dohoda uzavírá, se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce (ust. § 75 věty druhé zákoníku práce). Mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem tak může být sjednáno i několik dohod o provedení práce v jednom kalendářním roce, třeba opakovaně, ovšem rozsah práce v nich dohromady (celkově) nesmí přesáhnout 300 hodin za kalendářní rok. Dohoda o provedení práce může být uzavřena i na déletrvajícím pracovní výkon, např. na dobu jednoho roku, ale event. i na delší dobu nebo také na dobu neurčitou. Počet sjednaných resp. odpracovaných hodin však nesmí být vyšší než 300 za kalendářní rok.

Příklady:

- 1) Dohoda o provedení práce bude uzavřena na dobu jednoho kalendářního roku s tím, že zaměstnanec podle ní bude vykonávat práce vždy 25 hodin v kalendářním měsíci. Celkový součet hodin nepřesáhne 300 pracovních hodin v kalendářním roce.
- 2) Dohoda o provedení práce bude uzavřena na dobu neurčitou s tím, že zaměstnanec bude vykonávat práce dle potřeby zaměstnavatele, ale vždy nejvýše 300 hodin za kalendářní rok. Po vyčerpání tohoto limitu se výkon práce „přerušuje“ a znovu se „obnovuje“ v novém (dalším) kalendářním roce.
- 3) Dohoda o provedení práce bude uzavřena na dobu určitou 1 roku, a to 2. kalendářního pololetí jednoho roku a 1. kalendářního pololetí následujícího roku, na sjednaný objem práce 600 hodin, s tím že zaměstnanec bude vykonávat práci vždy 50 hodin v kalendářním měsíci. Celkový počet hodin nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce.

Dohoda o provedení práce umožňuje pro praxi různá řešení. Nelze zaměňovat dobu, za kterou se posuzuje maximální přípustný rozsah práce (u dohody o provedení práce 300 hodin za kalendářní rok), s dobou trvání pracovněprávního vztahu.

Obsah - náležitosti dohody

V dohodě o provedení práce musí být uváděna doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (třetí věta ust. § 75 zákoníku práce). Tomu vyhovuje i ujednání o uzavření dohody na dobu neurčitou.

V ust. § 138 zákoníku práce se uvádí, že výši odměny z dohody o provedení práce a podmínky pro její poskytování se sjednávají v této dohodě. Dalšími podstatnými náležitostmi se tedy zákoník práce nezabývá. Lze proto konstatovat, že vedle zákonem výslovně předepsaných obsahových náležitostí:

- doby, na kterou se dohoda uzavírá (v níž má být pracovní úkol proveden, vykonán),
- výše sjednané odměny a podmínek jejího poskytování,

dohoda z povahy věci má obsahovat dále přinejmenším:

- specifikaci sjednané práce (vymezení pracovního úkolu),
- případně předpokládaný rozsah práce, pokud event. nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.

Jde-li o případ, kdy zaměstnanec činný na dohodu o provedení práce bude účasten nemocenského pojištění, pak je vhodné učinit součástí dohody i rozvrh týdenní pracovní doby do směn.

Zrušení dohody

Zákoník práce neupravuje způsob skončení (rozvázání) dohody o provedení práce. Zpravidla je však dohoda o provedení práce uzavírána na dobu určitou, která musí být v dohodě uvedena, termín skončení dohody tak vyplývá ze sjednaného obsahu dohody o provedení práce. Z povahy dohody o provedení práce vyplývá, že tato dohoda končí provedením dohodnutých prací (splněním pracovního úkolu). Pokud účastníci dohody (smluvní strany) považují za potřebné upravit i další způsoby (kupř. předčasného) skončení pracovní-právního vztahu, než jen uplynutím doby nebo splněním pracovního úkolu, je třeba, aby si je dohodli. Pro výpověď dohody o provedení práce se vyžaduje v ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce písemná forma, jinak se k ní nepřihlíží, totéž platí i pro případné okamžité zrušení dohody.

Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může podle ust. § 77 odst. 5 zákoníku práce okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu. Zákonný zástupce je povinen podle ust. § 77 odst. 6 zákoníku práce doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

Rozdíly oproti pracovnímu poměru

Na práci konanou na základě dohody o provedení práce se podle ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce 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, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovních náhrad.

Cestovní náhrady je však podle ust. § 155 odst. 1 zákoníku práce možné poskytnout i zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, jestliže bylo v dohodě sjednáno toto právo a současně i místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má na základě ust. § 155 odst. 2 zákoníku práce právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště. Prakticky to znamená, že z dohody o provedení práce bude zaměstnanci plynout právo na cestovní náhrady, pokud si jejich poskytování přímo a výslovně sjedná v této dohodě (aniž by musel sjednávat i pravidelné pracoviště), a to pojede-li plnit zaměstnavatelem uložené pracovní úkoly v podstatě odkudkoliv kamkoliv.

Odměna nejméně ve výši minimální mzdy

Výše odměny je smluvní záležitostí, věcí dohody zaměstnavatele a zaměstnance, ale zaměstnavatel musí respektovat sazbu minimální mzdy. (Tzv. zaručená mzda (resp. její nejnižší úroveň) ve smyslu ust. § 112 zákoníku práce se na dohodu o provedení práce nevztahuje.)

Zaměstnavatel přitom musí při sjednávání výše odměny nebo určování výše odměny dodržovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace a v neposlední řadě jednu z 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. Smluvní volnost týkající se odměny z dohody o provedení práce je tedy limitována povinností respektovat při sjednávání (výše) odměny minimální mzdu.

Nad 10.000 Kč pojistné odvody

I zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce jsou ve smyslu ust. § 7a zákona o nemocenském pojištění účastni nemocenského pojištění (mají tedy nárok na nemocenské pro případ dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu), avšak jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce ve výši přesahující 10.000 Kč. Totéž platí o účasti na důchodovém pojištění, za stejných podmínek je osoba činná na základě dohody o provedení práce a její zaměstnavatel rovněž plátcem pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce bude účasten nemocenského pojištění též, jestliže bude vykonávat v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více takových dohod a úhrn započitatelných příjmů ze všech těchto dohod dosáhne v kalendářním měsíci aspoň částku vyšší než 10.000 Kč. Pokud je uzavřena dohoda o provedení práce např. na jeden den a odměna činí více než 10.000 Kč, je zaměstnanec pouze v tomto dni účasten nemocenského pojištění. Při splnění podmínky účasti na nemocenském pojištění má i zaměstnanec činný na dohodu o provedení práce právo na uspokojení svých mzdových nároků - odměny z dohody o provedení práce za podmínek a v rozsahu stanoveném zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů, nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.

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, zvláště v případě dohody o provedení práce, pracovat například podle potřeb zaměstnavatele, na základě konkrétních ad hoc výzev („objednávek“) k nástupu do práce atp. Ve smyslu ust. § 194 zákoníku práce však pro účely poskytování náhrady odměny z dohody o provedení práce v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (nařízené karantény) platí pro zaměstnance pracujícího na základě dohody zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. Zaměstnavatel je proto i v případě dohody o provedení práce, a to alespoň fiktivně, pokud jsou u zaměstnance splněny podmínky účasti na nemocenském pojištění, povinen stanovit rozvržení týdenní pracovní doby do směn a tyto směny předem určit. Podle povahy a podmínek konkrétní dohody, může tedy 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 zákoníku práce. Je tedy zřejmě praktické učinit tento účelový rozvrh týdenní pracovní doby do směn již součástí písemné dohody o provedení práce, 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 pracovní neschopnosti nebo karantény. Náhrada však nepřísluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, resp. za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn (viz ust. § 192 odst. 1 zákoníku práce), a tak se případně v tomto smyslu účelově sestaveným rozvrhem směn zaměstnanec vlastně zaměstnavatel může zcela zprostit povinnosti náhradu poskytovat, zaměstnanci pak bude náležet až nemocenské vyplácené příslušnou správou sociálního zabezpečení, ale to až od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti.

Nezapomeňte na zápočtový list

Zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) i při skončení pracovně-právního vztahu vykonávaného na základě dohody o provedení práce. Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda dohoda o provedení práce byla případně zaměstnavatelem rozvázána z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnanec podle ust. § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem (zaměstnanci jsou povinni podle tohoto ustanovení dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění), a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení (ust. § 313 odst. 2 zákoníku práce).

Závěr

Nejvhodnější a nejsnazší formou zaměstnání brigádníka bude určitě dohoda o provedení práce, tedy ani dohoda o pracovní činnosti, ani pracovní poměr. Na dohodu o provedení práce lze odpracovat u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce až 37,5 běžných pracovních dnů - 8hodinových pracovních směn, tedy až 7,5 běžných pracovních týdnů. Pokud však dohoda o provedení práce se svým limitem 300 hodin za rok nestačí, ale postačuje poloviční pracovní úvazek, pak bude vhodná dohoda o pracovní činnosti. Jinak zbývá klasický pracovní poměr.

Richard W. Fetter

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [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 - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)

- [Změny nejen parametrů exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)