

MUNI
PED

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Ing. Nikola Straková

Pracovní poměr x dohody

– Výkon závislé práce lze realizovat na základě ZÁKLADNÍCH

PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ:

- a) Pracovní poměr = hlavní právní vztah
 - Tvoří hlavní zdroj příjmu zam-ce a jeho spolužijících osob
 - Maximální ochrana zam-ce ze strany ZP

- b) Vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr
 - Doplnkové zaměstnání, doplňkový pracovněprávní vztah
 - Vyšší míra smluvní volnosti
 - Není účelné přijímat na plnění úkolů zam-ce v pracovním poměru
 - Oslabena zákonná ochrana zam-ce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- Dohody jejichž uzavřením nevzniká pracovní poměr
- Uzavírají se tam, kde není účelné nebo hospodárné sjednat pracovní poměr
 - Pracovněprávní vztahy na krátkou časově omezenou dobu, předmětem je specifická práce
- volnost zejména při skončení pracovního vztahu

Základní znaky dohod

a) Doplnková charakter

- Práce, jejichž výkon nelze zabezpečit v pracovním poměru

b) Omezený rozsah výkonu práce

- Taxativně vymezeno v ZP

c) Slabší právní postavení zam-ce

- V otázkách odstupného, pracovní doby, překážek v práci na straně zam-ce, skončení prac. poměru
- Zaměstnání je **nejisté** (vzhledem k možnosti jednostranného ukončení), **dočasné** (vzhledem k době trvání), **riskantní** (vzhledem k omezené zákonné ochraně zam-ce)

Právní úprava dohod

- § 74 – 77 ZP
 - Časový rozsah, náležitosti, zrušení, ...
- V ostatních otázkách se dohody řídí ustanoveními ZP pro pracovní poměr

Novela zákoníku práce účinná od 1.10.2023 a 1.1.2024 u dohod (DPP a DPČ)

1. Rozvrhování pracovní doby
2. Překážky v práci
3. Právo na dovolenou
4. Náhrada nákladů vzniklých zam-cí při práci na dálku
5. Příplatky a další kompenzace
6. Další změny

Rozvrhování pracovní doby

- zam-tel povinnen předem rozvrhnout zam-ci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby (§ 74 odst. 2 ZP)
 - zam-tel nemusí předem rozvrhnout pracovní dobu na celý týden nebo dokonce celé vyrovnávací období - pokud zam-tel potřebuje ad hoc rozvrhovat pracovní dobu dle svých aktuálních potřeb
 - lhůta pro seznámení = 3 dny předem (nebo dohoda)
 - zam-tel nadále nemá mít povinnost zaměstnanci přidělovat práci v určitém garantovaném rozsahu, ledaže by se k tomu v rámci DPP či DPČ zavázal, např. u DPČ je tak dále možné ujednání „až 20 hodin týdně“ atd.
- z § 77 ZP plyne, že na právní vztahy založené DPP/DPČ se aplikují pravidla dle části čtvrté zákoníku práce
 - zam-ci musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu, nepřetržitý denní odpočinek, přestávky v práci na jídlo a oddech, zam-tel musí evidovat jeho pracovní dobu apod.

Překážky v práci

- zaměstnanci náleží pracovní volno, avšak bez náhrady odměny z dohody (§ 77 odst. 3 ZP)
 - v případě ošetření u lékaře, svatba, pohřeb atd. a překážek v práci z důvodu obecného zájmu (darování krve, tábory atd.), které by kolidovaly s rozvrhem pracovní doby
- u DPP (nikoliv DPČ) se do celoročního limitu 300 hodin nezapočítávají tzv. náhradní doby podle § 348 odst. 1 ZP
 - tzn. bere se v potaz pouze faktický výkon práce, nikoliv např. doba zameškaná z důvodu překážky v práci či čerpání dovolené

Právo na dovolenou (od 1.1.2024)

- zam-cům pracujícím na základě DPP/DPČ náleží přímo ze zákona právo na dovolenou
 - a to za stejných podmínek jako zam-cům v pracovním poměru (viz § 77 ZP a § 212 ZP)
- výhradně pro účely dovolené zákon stanoví fiktivní týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin týdně (viz § 77 odst. 8 ZP)
 - zam-ci vznikne právo na dovolenou za předpokladu, že:
 - nepřetržitého trvání dohody alespoň **4 týdny** v daném kalendářním roce (tj. 28 kalendářních dní),
 - odpracování alespoň **4násobku** fiktivní týdenní pracovní doby, tj. 80 hodin.
 - **univerzální vzorec**: počet celých odpracovaných fiktivních týdenních pracovních dob/52 × 20 × výměra dovolené (výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru)
- nebude-li právo na dovolenou vyčerpáno za trvání pracovněprávního vztahu, bude při jeho skončení proplaceno náhradou odměny ve výši průměrného výdělku (§ 222 ZP)

Příklad

- Pan K. je zam-nec pracující na DPP uzavřenou od 1.1.2024 do 31.12.2024. Každý týden odpracuje ve škole 10 hodin jakožto pomocná úklidová síla, přičemž výměra dovolené činí 4 týdny. V prvním červencovém týdnu 2024 by si pan K. rád vzal dovolenou. Na kolik hodin dovolené má nárok?
 - **Splnil požadavky?** → nepřetržité trvání DPP min. 4 týdnů = dohoda je uzavřená na rok a už půl roku odpracoval + → odpracovat min. 80 hodin (4 x 20) = 26 týdnů po 10 ho. tj. 260 hod. => Splnil
 - **Údaje dosadíme do vzorečku: $260/20/52 \times 20 \times 4 = 20$**
 - nárok na 20 hodin dovolené k 1.7.
 - Pokud by mu byla práce přidělována v červenci stejným způsobem, jako doposud (tj. 10 hodin týdně), může odjet na dvoutýdenní dovolenou.
 - Pokud se pan K. rozhodne pro další dovolenou později v daném kalendářním roce, nárok na poměrnou část dovolené zjistíme stejným výpočtem, kdy od výsledku navíc odečteme již čerpanou dovolenou, aby nedošlo k přečerpaní 4týdenní výměry dovolené.

Příklad

- Zam-nec na DPP odpracoval v daném kalendářním roce 285 hodin. U jeho zam-tele činí výměra dovolené 4 týdny.
 - Je zjevné, že zam-nec splnil podmínky pro vznik práva na poměrnou část dovolené za kalendářní rok.
 - Do jím odpracovaného počtu hodin se fiktivní týdenní pracovní doba dle § 77 odst. 8 ZP vejde celkem 14x. $285/20 = 14,25$ na celé násobky jde o 14násobků fiktivní týdenní pracovní doby 20 hodin.
 - dosazení do univerzálního vzorce: odpracovaná doba v celých násobcích fiktivní TPD / 52 x fiktivní týdenní pracovní doba (TPD) x výměra dovolené → $14/52 \times 20 \times 4 = 22$ hodiny dovolené ... nebo rovnou ... $14/52 \times 80 = 22$ hodiny dovolené.

Náhrada nákladů vzniklých zam-ci při práci na dálku

- pro zam-ce pracující na DPP/DPČ je možné sjednat s ním právo na poskytování náhrad při práci na dálku
 - na stejném principu jako v případě náhrad při pracovní cestě
- povinnost k jejich poskytování není ze zákona automatická

Příplatky na další kompenzace

- zam-cí pracujícím na DPP/DPČ přísluší příplatky nebo jiné kompenzace za
 - svátek,
 - práci v noci,
 - v sobotu a v neděli
 - a ve ztíženém pracovní prostředí

Další změny

- v dohodě o provedení práce musí být vždy uvedeny sjednané práce (§ 75 odst. 3 ZP)
- právo zam-ce (pracujícího na DPP/DPČ) požádat zam-tele o zaměstnání v pracovním poměru
 - zam-ce musí být zaměstnán v souhrnu po dobu delší než 180 dní v rámci období posledních 12 měsíců
 - povinnost zam-tele poskytnout mu do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď, pokud žádosti nevyhoví, tj. žádost není nároková (viz § 77 odst. 4 ZP)
- právo zam-ce (pracujícího na DPP/DPČ) požádat zam-tele ve lhůtě 1 měsíce od doručení výpovědi o její odůvodnění
 - pokud se domnívá, že tak zam-tel učinil z důvodu, že se zam-nec domáhal nebo využil zákonem vypočtených práv
 - povinnost zam-tele poskytnout bez zbytečného odkladu písemné odůvodnění výpovědi (viz § 77 odst. 7 ZP)

Dohoda o provedení práce (DPP)

- Rozsah práce nesmí být větší než **300** hodin v kalendářním roce.
 - Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zam-cem pro zam-tele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. → všechny dohody od všech zam-telů se musejí vejít do 300 hodin!
- **DPP musí být písemná a má obsahovat (smluvní volnost)**
 - vymezení práce – jakýkoli druh práce nebo splnění určitého úkolu
-např.: administrativa, úklid, účetnictví, ...
 - doba na kterou se tato dohoda uzavírá
- místo výkonu práce
- rozsah pracovních hodin
- odměna (nesmí být nižší než minimální mzda)
- lze sjednat i způsob jednostranného ukončení (jinak končí dohodou nebo splněním)

Musí obsahovat

DPP méně výhodná než dříve

- nárok zam-ce na dovolenou
- může mít volnější pracovní dobu
- může snadno podat výpověď
- má úlevy na daních i odvodech částečně
 - daň z příjmů neplatí pouze ti, pro které je DPP jediným příjmem (matky na RD, studenti, důchodci)
 - soc. a zdrav. poj. se neplatí do příjmu = 25 % průměrné mzdy u 1 zam-tele (10 992 Kč, 2024)
 - DPP u více zam-teleů – příjmy nesmí překročit 40 % průměrné mzdy (16 130 Kč, 2024) → jinak zam-tele i zam-nec platí soc. a zdrav. poj.
- dohody o provedení práce lze uzavírat s libovolným počtem zaměstnavatelů ale celkem nesmí být přesažen limit 300 hodin

Povinnost hlásit DPP do registru

- zam-tel je povinnen všechny DPP registrovat na české správě sociálního zabezpečení (ČSSZ)
- ohlašovací povinnost = do 8 dnů od nástupu či odchodu zam-ce
- zam-nec podepisuje u zam-tele písemné upozornění, jestli nepodepsal DPP ještě někde jinde
 - ochrana zam-tele před zatajením informací

Příklad

- *Brigádník Martin pracuje na DPP u dvou zaměstnavatelů. U jednoho zaměstnavatele odpracuje 8 hodin týdně a hodinová odměna činí 250 Kč. Měsíčně si tak u něj vydělá zhruba 9000 korun. U druhého zaměstnavatele pracuje 10 hodin týdně za odměnu 260 Kč za hodinu. Měsíčně si tak vydělá cca 11 700 korun.*
- *U obou zaměstnavatelů si dohromady **vydělá měsíčně 20 700 korun**. Martin tak překročil stanovenou hranici 16 130 korun a bude muset on i zaměstnavatelé odvádět sociální a zdravotní pojištění.*
- **Zaměstnavatelé:**
 - sociální pojištění - 24,8 % z 20 700 Kč = 5 134 Kč
 - zdravotní pojištění - 9 % z 20 700 Kč = 1 863 Kč
- **Martin:**
 - sociální pojištění - 7,1 % (zahrnuto i nemocenské pojištění) z 20 700 Kč = 1470 Kč
 - zdravotní pojištění - 4,5 % z 20 700 Kč = 931 Kč
- Z hrubého příjmu 20 700 korun tak Martinovi přijde na účet 18 299 korun.
- Zaměstnavatel, u kterého není podepsáno růžové prohlášení, tak ještě u Martina odečte srážkovou daň ve výši 15 % ze základu daně (základ daně je suma po odečtení Martinova dílu zdravotního a sociálního pojištění z hrubé mzdy).

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

- Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru **polovinu stanovené týdenní pracovní doby** za dobu jejího trvání nejdéle však za období 52 týdnů
- V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny:
 - druh sjednané práce,
 - sjednaný rozsah pracovní doby,
 - doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Odvody DPČ

- vždy **odvedena 15% záloha na daň z příjmu** bez ohledu na to, jak vysoký byl příjem či zda zaměstnanec podepsal prohlášení (podpis prohlášení má vliv na uplatnění slev na dani).
- při odměně do 3999 Kč měsíčně, neodvádí zam-tel z této dohody sociální ani zdravotní pojištění
- pokud odměna dosáhne 4000 Kč měsíčně, je z DPČ již pojistné odváděno

Skončení dohod

- Dohodou
 - určí datum ukončení spolupráce
 - měla by být sepsána písemně
 - zákon umožňuje ukončit dohodu i s udáním důvodu
- Výpovědí
 - Jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
 - S15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně druhému účastníku
- Okamžitým zrušením
 - pro případy, kdy je nutné ukončit DPP hned
 - ze strany zam-ce → nezaplacení mzdy do 15 dnů od splatnosti, zdravotní důvody, ...)
 - ze strany zam-tele → porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem
- Zrušení ve zkušební době (je-li sjednána) plynutím doby, smrtí zam-

Př.: Zaměstnanec zaměstnává 10 zaměstnanců v pracovním poměru jako zedníky. Jeden z nich je po dobu tří týdnů v pracovní neschopnosti. Může zaměstnavatel na tutéž práci zaměstnat po dobu pracovní neschopnosti dva zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti? Je možné takto nadále zaměstnávat na stejnou práci vedle sebe zaměstnance na základě dohod a zaměstnance v pracovním poměru?

Př.: Je-li uzavřena dohoda o pracovní činnosti od 1.1.2024 na dobu neurčitou. Kdy skončí pracovní vztah?

Př.: Zaměstnavatel má se zaměstnancem sjednanou dohodu o pracovní činnosti na dobu neurčitou se sjednaným okamžitým zrušením z důvodu, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem a zaměstnavatel by s ním chtěl co nejrychleji rozvázat pracovní vztah založený dohodou o pracovní činnosti.

Jakými způsoby je možné pracovní poměr ukončit?

Př.: Zaměstnanec pracuje od 1.5. u zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce v rozsahu 100 hodin v kalendářním roce. V jakém rozsahu může zaměstnavatel uzavřít s tímto dalším zaměstnancem dohodu o provedení práce, v níž je vykonávána jiná práce? Měla by na rozsah práce vliv skutečnost, že část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec pracoval, by přešla k jinému zaměstnavateli?

Př.: Je možné se zaměstnancem sjednat nejdříve DPP a po vyčerpání jejího rozsahu přejít na DPČ?

Př.: Je možné se zaměstnancem sjednat paralelně DPP a DPČ?

- **Příklad: Student nepřekročí povolené hodiny**
- Studentka Hana bude během roku 2024 pracovat pro dva zaměstnavatele současně na dohodu o provedení práce, pro každého 250 hodin za rok.

- Překročí zákonný limit?

- Paní Kateřina pracuje na dohodu o provedení práce, přičemž s ní zaměstnavatel ukončí dohodou bez udání důvodu se zákonnou 15denní výpovědní lhůtou.
- Obdrží paní Kateřina odstupné? V jaké výši?