

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti - metodika

Dne 19.9.2023 vyšel ve Sbírce zákonů **zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), a některé další zákony. Novela ZP má tzv. dělenou účinnost, tzn. že některé změny platí od 1.10.2023 a jiné až od 1.1.2024. V návaznosti na výše uvedenou změnu zákoníku práce sociálně-právní oddělení OSŽ-ústředí pro Vaši informaci zpracovalo tuto metodiku.

Cílem právní úpravy změny dohod o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohod o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“) je zajistit zaměstnancům pracujícím na tyto dohody větší míru ochrany než doposud, v souladu s implementovanými evropskými směrnici („TPWC“ a „WLB“). Na druhou stranu pro zaměstnavatele znamenají změny zvýšení administrativy a pravděpodobně i nákladů.

- cílem je lepší sociální krytí nízkopříjmových zaměstnanců;
- cílem je poskytnout zaměstnancům, kteří pracují na DPP a DPČ, vyšší míru ochrany než doposud;
- dohody DPP a DPČ jsou prostředkem příležitostného a doplňkového příjmu;
- cílem je zabránit jejich využívání jako jediného a pravidelného zdroje příjmu zaměstnanců;
- při splnění stanovených podmínek vznik nároku na dovolenou.

Úprava nové informační povinnosti

Neobsahuje-li DPP a DPČ informace uvedené v ZP, je zaměstnavatel povinen je sdělit zaměstnanci. Jedná se o nové povinnosti, které jsou do novely ZP (§ 77a a § 77b) zapracovány na základě směrnice EU. **Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit do 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.** Některé informace mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Proto bude vhodné, když zaměstnavatel uvede v písemném vyhotovení DPČ a DPP odkaz na příslušná ustanovení ZP, která upravují např. překážky v práci apod.

Pokud dojde ke změně, musí zaměstnavatel informovat zaměstnance nejpozději v den jejich účinnosti. Odůvodnění zaměstnavatele k těmto změnám by mělo být formulováno jasně, objektivně a nemělo by vyvolávat dojem diskriminace nebo zvýhodňování / znevýhodňování. Nově jsou povinné informace např. i o době trvání a podmínkách zkušební doby, odborném rozvoji, rozsahu minimálního nepřetržitého denního a týdenního odpočinku, příslušného OSSZ atd.

Úprava rozvrhu pracovní doby

Novela ZP přináší významnou povinnost zaměstnavatelům. Zaměstnancům pracujícím na dohody mimo pracovní poměr musí předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance, a to **nejpozději**

3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení.

Dostaví-li se zaměstnanec na plánovanou směnu a zaměstnavatel pro něj nebude mít dostatek práce, zaměstnanci náleží právo na náhradu odměny z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu

Stejně jako u pracovního poměru je u DPP a DPČ třeba dodržet následující:

Nepřetržitý denní odpočinek

- tento pojem **nahrazuje pojem „nepřetržitý odpočinek mezi směnami“**;
- **§ 90 odst. 1 ZP (poskytnutí nepřetržitého denního odpočinku v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin)**, v původním znění se odpočinek rozvrhuje mezi konec jedné směny a začátek následující směny;
- **podle § 90 odst. 2 ZP** (zkrácení denního odpočinku) lze odpočinek podle odst. 1 zkrátit až na 8 hodin (u zaměstnanců drážní dopravy až na 7 hodin) během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

- **zaměstnavatel je povinen v rámci týdne poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem**, na který musí bezprostředně navazovat;
- **celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu**, tzn. že nepřetržitý odpočinek v týdnu činí **35 hodin** (11 + 24);
- **mladistvému zaměstnanci musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin**;
- jestliže to umožňuje provoz, poskytne zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle;
- **zaměstnavatel může zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin**. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen, a to **za podmínky**, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu **tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin**.

Úprava dovolené

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod automaticky při splnění v zákoníku práce stanovených podmínek **vznikne právo na dovolenou**. Uplatní se obecná právní úprava dovolené podle § 211 až 223 ZP.

Nárok na dovolenou získají „dohodáři“ v případě, že **splní obě níže uvedené podmínky současně** (nestačí splnit pouze jednu z nich):

- Pracovní poměr bude trvat **nepřetržitě déle než 28 po sobě jdoucích kalendářních dní**.
- Pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na DPČ a DPP fiktivní týdenní pracovní doba v délce 20 hodin. **Nerozhoduje, zda a v jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v dohodě sjednána a konána.**

Zaměstnanec musí odpracovat alespoň 4 násobek své fiktivní týdenní pracovní doby, což znamená 4×20 hodin, **celkem tedy minimálně 80 hodin**. Do této doby se započítávají náhradní doby, např. kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci anebo nepracuje proto, že je svátek, a hodiny náhradní doby, které stráví například u lékaře nebo na jiných překážkách.

Délka dovolené

Délka dovolené se stanoví v souladu s § 213 ZP tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobená výměrou dovolené, přičemž výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. Pokud nebude mít zaměstnanec možnost si dovolenou vyčerpat v průběhu pracovněprávního vztahu, zaměstnavatel mu po jeho skončení poskytne náhradu.

K výpočtu se použije tzv. „univerzální vzorec“ ve tvaru:

počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby / 52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené

Pro účely dovolené se bude posuzovat týdenní pracovní doba v rozsahu 20 hodin týdně. Zaměstnanci tak při čtyřtýdenní dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob) vznikne právo na jednu dvaapadesátinu (1/52) z 80 hodin (20x 4). Tedy přibližně 1,5 hodiny dovolené.

Je nutno připomenout, že právní úprava **dovolené** u dohod bude účinná **od 1.1.2024**.

Úprava příplatků a překážek

- příplatky
 - za práci ve svátek, včetně náhradního volna, za noční práci, za práci o víkendech;
 - ideálně naplánovat pracovní dobu tak, aby „dohodáři“ nepracovali v čase, kdy vzniká nárok na příplatek;
 - náhrada mzdy za jiné důležité osobní překážky v práci a za překážky z důvodu obecného zájmu pouze v případě, že se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem nebo to bude stanoveno ve vnitřním předpise.

Odůvodnění výpovědi

- výpověď pracovněprávního vztahu založeného dohodou standardně nevyžaduje odůvodnění;

- pokud se však zaměstnanec domnívá, že mu byla dána výpověď z dohody proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv nebo jich využil, má právo požadovat po zaměstnavateli písemné odůvodnění;
- pokud zaměstnavatel tuto povinnost nedodrží, může mu být uložena pokuta až do výše 200 000 Kč.

Úprava přechodu na pracovní poměr

Již v současném ustanovení § 74 ZP je stanoveno, že zaměstnavatel by měl plnění svých úkolů zajišťovat především zaměstnanci v pracovním poměru. Novela míří ke stejnému cíli a uvádí, že pokud zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele na některou z dohod **alespoň 180 dní v přechozích 12 měsících**, může zaměstnavatele písemně **požádat o přechod na zaměstnání v pracovním poměru**. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď. Může být kladná, směřující ke sjednání pracovního poměru, nebo záporná - záporné stanovisko zaměstnavatel odůvodní např. vážnými provozními důvody nebo povahou práce.

Práce na dálku (dříve „Home office“)

- základem této práce je písemná dohoda;
- nově se nepožaduje ani zajištění kontaktu s ostatními zaměstnanci, ani zajištění technického vybavení;
- pro právní jistotu je však lepší, když se stanoví alespoň základní podmínky výkonu práce na dálku, jako např.
 - místo/a výkonu práce, způsob komunikace, rozvržení pracovní doby, objem práce, kontrola práce,
 - ideálně i BOZP a zabezpečení svěřených prostředků.

Práci na dálku lze i nařídit bez předchozí dohody, ovšem pouze za následujících podmínek:

- v případě nařízení orgánem vyšší moci;
- na nezbytně nutnou dobu;
- pokud to povaha práce umožňuje.

U práce na dálku se nově stanovuje kompenzace nákladů paušálem:

- náhrada dle aktuální vyhlášky MPSV;
- v současné době (listopad 2023) **4,60 Kč za hodinu práce na dálku**;
- lze se písemně dohodnout, že se náhrada poskytovat nebude;
- jedná se o benefit, který nevstupuje do základu daně (podobně jako např. zákonné stravné).

Digitalizace dokumentů

Dvoustranné dokumenty týkající se vzniku, změn či zániku pracovněprávního vztahu lze uzavírat a doručovat elektronicky (včetně DPP a DPČ, dodatků atp.), musí však být použita elektronická adresa zaměstnance, kterou nemá k dispozici zaměstnavatel (tedy např. soukromý email).

U jednostranných dokumentů (např. výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době, ale i mzdový či platový výměr) je stále prioritou doručení do vlastního rukou, ale i zde může zaměstnavatel doručovat písemnosti elektronicky, ovšem pouze tehdy, když zaměstnanec udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, kde uvedl i soukromou elektronickou adresu. Tento souhlas zaměstnance je písemně odvolatelný.

Zaměstnavatel musí použít uznávaný elektronický podpis, zaměstnanec tento podpis používat nemusí (i kdyby ho měl). Písemnost je doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí převzetí (např. odpověď na email). Pokud zaměstnanec nepotvrdí převzetí a zpráva se nevrátí jako nedoručitelná, uplatní se fikce doručení (zpráva se považuje za řádně doručenu po marném uplynutí 15denní lhůty ode dne dodání).

Doposud se neřeší ohlašovací povinnost a povinnost platby odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, ty jsou součástí navrhovaného konsolidačního balíčku.

Úprava ve vztahu k sociálnímu pojištění

U DPP dosud platí, že **z příjmu do 10 000 Kč měsíčně se neodvádí sociální pojištění** (dále jen „SP“). Pokud zaměstnanec uzavřel více dohod s několika zaměstnavateli a nepřekročí u žádného z nich tento limit, může si tak vydělat **neomezenou sumu, ze které neodvádí pojistné**. Novela přichází se **zastropováním úlev u DPP**, aby k takovým situacím už nedocházelo.

Nově jsou zavedeny dva limity - pokud výdělek zaměstnance překročí jeden nebo oba, bude jeho odměna podléhat sociálnímu pojištění. Ze mzdy se mu tak strhne **6,5 % hrubé mzdy pojistného za zaměstnance**, a k tomu zaměstnavatel odvede i své **pojistné ve výši 24,8 %**.

- **První limit:** pokud zaměstnanec pracuje na DPP pouze **u jednoho zaměstnavatele**, příjem nesmí překročit hranici **25 % průměrné mzdy**. Jestliže si vydělá více, ze mzdy bude třeba odvést SP.

Příklad: Průměrná mzda je pro rok 2023 stanovena na **40 324 Kč** (dle ČSU). Aby nevznikla povinnost odvádět SP, nesmí odměna z DPP zaměstnance přesáhnout **10 081 Kč**.

- **Druhý limit:** když zaměstnanec pracuje na DPP **souběžně u více zaměstnavatelů**, celková výše jeho příjmů nesmí překročit **40 % průměrné mzdy**. Při překročení tohoto limitu bude nutné odvést SP u všech zaměstnavatelů.

Příklad: Pokud je průměrná mzda stanovena na **40 324 Kč**, pak si zaměstnanec bude moci u více zaměstnavatelů vydělat maximálně celkem **16 130 Kč**, aby nemuselo dojít k odvodu SP.

Podle dostupných informací MPSV bude každý zaměstnavatel odvádět pojistné **jen z vyměřovacího základu, který zaměstnanci zúčtoval**. Když si zaměstnanec najde další přivýdělek, kde podepíše DPP a překročí uvedený 40 % limit, **Česká správa sociálního zabezpečení pošle zaměstnavatelům oznámení**, že se tak stalo.

MPSV zvažuje i postihy pro zaměstnance, který svému zaměstnavateli neoznámí, že má další DPP. *(Postihem zaměstnance, pokud neoznámí svému zaměstnavateli/zaměstnavatelům existenci dalších DPP, může být, že bude určen jako plátcce pojistného sám zaměstnanec, tj. bude odvádět veškeré pojistné ze všech svých DPP namísto svých zaměstnavatelů.)*

Úprava ve vztahu k zaměstnavatelům

Novela ZP a její dopad na zaměstnavatele

Příklad:

Společnost zaměstná zaměstnance na DPP na **6 hodin týdně**. Hodinová odměna bude činit **250 Kč**. Za měsíc si tedy zaměstnanec na DPP vydělá cca **6 750 Kč**. V případě, že DPP bude trvat celý rok, vznikne zaměstnanci nárok na **4 týdny dovolené**. Dovolenu si buď v průběhu trvání brigády **vyčerpá**, nebo mu zaměstnavatel při ukončení **proplatí náhradu** ve výši 6 000 Kč.

Když si zaměstnanec později najde **další přivýdělký na DPP** u jiných firem a jeho celkové odměny **překročí 16 130 Kč, tak:**

- každá společnost navíc odvede **24,8 %** na sociální pojištění z odměny, kterou zaměstnanci vyplácí;
- přímo ze mzdy zaměstnance se strhne odvod pojistného ve výši **6,5 %**.

Jestliže si tedy zaměstnanec v našem příkladu u jedné společnosti přivydělává **6 750 Kč měsíčně**, pak společnost každý měsíc zaplatí svůj **odvod zaměstnavatele 1 674 Kč** a k tomu **438 Kč**, které strhne ze mzdy zaměstnance.

Takto vypadá výsledná bilance:

- Momentálně společnost tento zaměstnanec stojí **81 000 Kč ročně**.
- Po aplikaci změn už to bude **87 000 Kč hrubé mzdy kvůli dovolené**.
- K tomu společnost navíc **odvede 24,8 % na sociálním pojištění**, protože zaměstnanec souběhem několika DPP překročil nové limity (vydělal si celkem více než 40 % průměrné mzdy).
- Ve finále tedy společnost zaplatí **celkem 108 576 Kč**, což je **o 34 % vyšší náklad než teď**.
- Vyšší náklady budou mít i ostatní zaměstnavatelé, u kterých zaměstnanec pracuje.

Úprava ve vztahu k vzniku registru

- Aby bylo možné hlídat nové limity, bude zaveden **registr všech dohod o provedení práce a příjmů z nich, který povede Česká správa sociálního zabezpečení**.
- Do tohoto registru bude **moci nahlížet pouze zaměstnavatel**. Zaměstnavatelé si budou muset dát pozor, aby **včas plnili svou ohlašovací povinnost** - nástupy a odchody zaměstnanců musí dle zákona **nahlásit do 8 dní**. Důležité bude také při nástupu nového zaměstnance zjistit, zda podepsal DPP i někde jinde nebo jestli plánuje shánět další dohodu.

PRÁVNÍ ÚPRAVA:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNÍ POMĚR

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o

a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,

c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,

d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,

e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,

f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,

g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,

h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,

i) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,

j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,

k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance,

a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru.

(2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

(3) O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.

(4) Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

§ 37a

Informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu

(1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen předem písemně informovat zaměstnance o

- a)** státu, v němž má být práce vykonávána,
- b)** předpokládané době tohoto vyslání,
- c)** měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,
- d)** peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
- e)** tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

(2) Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, je zaměstnavatel dále povinen předem písemně informovat zaměstnance o

- a)** odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
- b)** podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- c)** odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem.

(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) a v odstavci 2 písm. a) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

(4) Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, nepřesahuje-li vyslání zaměstnance dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně.

ČÁST TŘETÍ

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 74

Obecné ustanovení

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

(2) Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

§ 75

Dohoda o provedení práce

(1) Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.

(2) Do rozsahu práce podle odstavce 1 se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Doby uvedené v § 348 odst. 1 se do rozsahu práce nezapočítávají.

(3) V dohodě o provedení práce musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

§ 77

Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, vztahují se na právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti ustanovení o pracovním poměru s výjimkou

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasného přidělení,
- c) odstupného,
- d) ~~dozvoles~~ *(od 1.1.2024 toto písm. není v ZP)*,
- e) skončení pracovního poměru,
- f) odměňování,
- g) cestovních náhrad a náhrad podle § 190a.

(3) Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

(4) Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.

(5) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

(6) Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

(7) Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že

- a) se zákonným způsobem domáhal

1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b,

2. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo

3. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo

b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191,

a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.

(8) U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.
(od 1.1.2024 tento bod nově v ZP)

§ 77a

Informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o

a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,

c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,

d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,

e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, a o délce a běhu výpovědní doby,

f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,

g) předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3,

h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,

i) odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místu a způsobu vyplácení odměny z dohody,

j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,

k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance,

a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.

(2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až f), h), i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Ustanovení § 37 odst. 3 až 5 se použijí obdobně.

§ 77b

Informování zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vysílaných na území jiného státu

(1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen jej předem písemně informovat o

a) státu, v němž má být práce vykonávána,

b) předpokládané době tohoto vyslání,

c) měně, ve které mu bude vyplácena odměna z dohody,

d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,

e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

(2) Je-li zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, je zaměstnavatel dále povinen jej předem písemně informovat o

a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,

b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plnění poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,

c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem.

(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) a v odstavci 2 písm. a) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

(4) Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, jestliže vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně.

§ 12

Přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,

b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti,

c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,

d) poruší některou z povinností stanovených v § 37, 37a, 77a nebo v § 77b zákoníku práce, nebo

e) poruší povinnost stanovenou v § 77 odst. 4 zákoníku práce.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

a) písm. a) a c) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,

b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč,

c) písm. d) a e) lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 12a

Přestupky na úseku práce na dálku

(1) Fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku na úseku práce na dálku tím, že

a) v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,

b) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce,

c) neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.

§ 25

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

- a)** poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
- b)** neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti,
- c)** nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
- d)** poruší některou z povinností stanovených v § 37, 37a, 77a nebo v § 77b zákoníku práce, nebo
- e)** poruší povinnost stanovenou v § 77 odst. 4 zákoníku práce.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a)** písm. a) a c) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,
- b)** písm. b) lze uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč,
- c)** písm. d) a e) lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 25a

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku práce na dálku

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku práce na dálku tím, že

- a)** v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,
- b)** nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 2 až 3 zákoníku práce,
- c)** neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.

§ 18

Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

- a)** nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- b)** poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,
- c)** nevyhoví písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří převážně sami

dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,

d) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce,

e) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241a zákoníku práce,

f) neposkytne mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,

g) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,

h) zaměstná mladistvé zaměstnance nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,

i) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,

j) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců se neřídí lékařským posudkem.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

a) písm. c) a j) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. b), f) a i) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,

c) písm. a), g) a h) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

d) písm. d) a e) lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 31

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,

b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,

c) nevyhoví písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,

- d)** písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce,
- e)** písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241a zákoníku práce,
- f)** neposkytne mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,
- g)** neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,
- h)** zaměstná mladistvé zaměstnance nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,
- i)** nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,
- j)** při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců se neřídí lékařským posudkem.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a)** písm. c) a j) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b)** písm. b), f) a i) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
- c)** písm. a), g) a h) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- d)** písm. d) a e) lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.