



## BRIGÁDY NA DOHODU O PROVEDENÍ PRÁCE

RICHARD W. FETTER

Pro dočasné zaměstnání brigádníka lze doporučit dohodu o provedení práce. Její úprava prošla v poslední době legislativními i judikaturními změnami.

Dohodu o provedení práce musí zaměstnavatel se zaměstnancem podle § 77 odst. 1 zákoníku práce uzavřít písemně. Nedodržení předepsané formy nemusí nutně znamenat neplatnost dohody, neboť dle § 20 odst. 1 zákoníku práce platí, že pokud již bylo započato s plněním (výkonem práce), nelze se pro nedostatek formy dovolat neplatnosti takového právního jednání, avšak zaměstnavateli hrozí sankce od orgánu inspekce práce.

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být dle § 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 pracovněprávní vztah pro obě zúčastněné strany, jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance, neboť na ni 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 (§ 75 věta druhá 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 nesmí přesáhnout 300 hodin za kalendářní rok. (Pokud např. zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli dohodu o provedení práce s rozsahem práce 200 hodin a zaměstnanec sjednanou práci odvedl, mohou smluvní strany uzavřít v tomtéž kalendářním roce ještě další dohodu nebo dohody, pokud rozsah práce konané podle nich nepřekročí 100 hodin.) Dohoda o provedení práce může být uzavřena i na déletrvající pracovní výkon, např. na dobu jednoho roku, 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 „přeruší“ a znovu se „obnoví“ v novém (dalším) kalendářním roce.*

3. Dohoda o provedení práce bude uzavřena na dobu určitou 1 roku, a to od 2. kalendářního pololetí jednoho roku do 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 v 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.

## NÁLEŽITOSTI DOHODY

V dohodě o provedení práce musí být uváděna doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (třetí věta ustanovení § 75 zákoníku práce). Tomu vyhovuje i ujednání o uzavření dohody na dobu neurčitou. (Na dohodu o pracovní činnosti se nevztahuje § 39 zákoníku práce omezující dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou.)

V § 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, má dohoda z povahy věci obsahovat dále přinejmenším:
  - specifikaci sjednané práce (vymezení pracovního úkolu),
  - případně předpokládaný rozsah práce, pokud nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.

*Nejvyšší soud ČR však v rozsudku ze dne 14. května 2015, spis. zn. 21 Cdo 918/2014, došel k závěru, že odměna za práci konanou na základě dohody (a podmínky pro její poskytování) není její podstatnou náležitostí.*

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.

Není-li výše odměny uvedena, přísluší zaměstnanci odměna v částce sjednané v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovené vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo zaměstnanci jednostranně určené zaměstnavatelem (při respektování zásady poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, obsažené v § 110 zákoníku práce), nejméně však ve výši minimální mzdy (§ 111 zákoníku práce).

## ZRUŠENÍ DOHODY

Z povahy dohody o provedení práce vyplývá, že tato dohoda, resp. smluvní pracovněprávní vztah jí založený končí provedením dohodnutých prací (splněním pracovního úkolu). Zpravidla je tak uzavírána na dobu určitou, která musí být v dohodě uvedena, termín jejího skončení tedy vyplývá ze sjednaného obsahu. Účastníci





dohody si mohou sjednat způsob jejího předčasného ukončení, jedná-li se o dohodu na dobu určitou nebo neurčitou. Není-li způsob zrušení právního vztahu takto založeného sjednán, je možné ho podle § 77 odst. 4 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 takové zrušení pracovního poměru možné.

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

## ROZDÍLY OPROTÍ PRACOVNÍMU POMĚRU

Na práci konanou na základě dohody o provedení práce se podle § 77 odst. 2 zákoníku práce vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru s výjimkou 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 § 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 toto právo a současně i místo pravidelného pracoviště zaměstnanec sjednáno. Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má na základě § 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 pojedle-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 ustanovení § 112 zákoníku práce se na dohodu o provedení práce nevztahuje.)

Zaměstnavatel přitom musí při sjednávání nebo určování výše odměny dodržovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci, zákaz jejich diskriminace a zásadu jejich spravedlivého odměňování. 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 stanovených v § 111

odst. 3 písm. c) zákoníku práce, tedy ve výši rozdílu mezi částkou 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 odměny výši minimální mzdy.

## ODVODY POJISTNÉHO

I zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce jsou ve smyslu ustanovení § 7a zákona o nemocenském pojištění účastní nemocenského pojištění (mají tedy nárok na nemocenskou 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 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 bude rovněž účasten nemocenského pojištění, jestliže bude vykonávat v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více takových dohod a měsíční úhrn započitatelných příjmů dosáhne aspoň částky 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 účasten nemocenského pojištění pouze v tomto dni.

*Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nemají z nemocenského pojištění nárok na ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství, ale pouze na nemocenskou a peněžitou pomoc v mateřství.*

Nemocenské náleží zaměstnanci v pracovním poměru nebo činnému na dohodu o pracovní činnosti se sjednaným příjmem vyšším než 2 500 Kč, jestliže jeho dočasná pracovní neschopnost (karanténa) nastala v průběhu trvání zaměstnání i jestliže k ní došlo po skončení pojištěného zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. Tato ochranná lhůta však ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce neplyne.

## POMOC PŘI INSOLVENCÍ ZAMĚSTNAVATELE

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.

## ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Podle § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel povinen v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu, zaměstnanec tak může, zvláště v případě dohody o provedení práce, pracovat například podle potřeb zaměstnavatele, na základě konkrétních ad hoc výzev („objednávka“) k nástupu do práce atp.





Ve smyslu § 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, pokud jsou u zaměstnance splněny podmínky účasti na nemocenském pojištění, povinen stanovit, a to alespoň fiktivně, 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 v souvislosti s poskytováním náhrady odměny 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 § 192 odst. 1 zákoníku práce), a tak se případně v tomto smyslu účelově sestaveným rozvrhem směn vlastně zaměstnavatel může zcela zprostit povinnosti náhradu poskytovat, zaměstnanci pak bude náležet až nemocenské vyplácené příslušnou správou sociálního zabezpečení, ale to od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti.

## NEZAPOMEŇTE NA ZÁPOČTOVÝ LIST

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) i při skončení pracovněprávního vztahu vykonávaného na základě dohody o provedení práce. Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda dohoda 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 zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem (zaměstnanci jsou povinni podle tohoto ustanovení dodržovat stanovený režim dočasně práceneschopného pojištění), a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení (§ 313 odst. 2 zákoníku práce).

Na závěr tedy můžeme shrnout, že nejvhodnější a nejsnazší formou zaměstnání brigádníka bude určitě dohoda o provedení práce, tedy ani dohoda o pracovní činnosti, ani pracovní poměr. 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. ■

---

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.