

VII. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 a násl.)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují vedle pracovního poměru další formy základních pracovněprávních vztahů. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vycházejí z předpokladu existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce.

Mezi tyto dohody patří dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Tyto pracovněprávní vztahy jsou pouze formami doplňkovými, výjimečnými. Zákoník práce to vyjadřuje slovy, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Sjednání dohod má umožnit zaměstnavateli zabezpečit i takové úkoly, jejichž splnění by v rámci pracovního poměru nebylo možné, popř. vhodné.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se od pracovní smlouvy liší zejména odlišným vymezením pracovního závazku. Fyzické osoby se totiž zavazují se k určité pracovní činnosti (činnosti určitého druhu) nebo splnění pracovního úkolu, přičemž zpravidla nejsou vázány způsobem typickým pro pracovní poměr. V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

To ale neznamená, že zaměstnanec není povinen konat práci určitého druhu nebo ve stanovené době. Uvedené totiž vyplývá již z definice závislé práce a jejich průvodních jevů (§ 2 odst. 1 a 2). Mezi podstatné náležitosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by tak kromě vymezení práce (pracovního úkolu) mělo patřit též uvedení místa výkonu práce, rozsah pracovních hodin, odměna atd.

Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To však neplatí, pokud jde o:

- převedení na jinou práci a přeložení;
- dočasné přidělení;
- odstupné;
- pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích);
- překážky v práci na straně zaměstnance;
- dovolenou;
- skončení pracovního poměru;
- odměňování s výjimkou minimální mzdy;
- cestovní náhrady.

Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199 (obsahuje obecné ustanovení o poskytování pracovního volna při překážkách v práci a ve stanovených případech i povinnost zaměstnavatele poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, dále odkazuje na nařízení vlády, které upravuje okruh osobních překážek v práci), § 206 (stanoví především povinnost zaměstnance uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a o době jejího trvání) a ustanovení části deváté zákoníku práce (týká se vzniku nároku a čerpání dovolené).

U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti však musí být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

V dohodách lze sjednat způsob jejich zrušení. Nemí-li sjednán způsob zrušení právního vztahu z dohody, je možné ho zrušit:

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

Pro zrušení právního vztahu z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží.

S účinností od 28. 2. 2017 již není nadále možné, aby dohodu namísto nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušil jeho zákonný zástupce.

V případě, že fyzická osoba by měla vykonávat práci, která je prací rizikovou nebo součástí této práce je činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy, je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku. Totéž platí v případě, má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče o práci.

Porušení stanovených povinností zaměstnavatele na úseku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je přestupkem nebo správním deliktem podle § 12 nebo 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

