

Institut pro veřejnou správu Praha
státní příspěvková organizace
Baarova 1026/2
140 00 Praha 4

I N F O R M A C E

o právech a povinnostech vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
(§ 77a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů)

- údaj o dovolené – účinnost od 1. ledna 2024
- údaj o skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přechodu na pracovní poměr
- údaj o pracovní době a jejím rozvržení, překážkách na straně zaměstnance a zaměstnavatele, evidenci pracovní doby
- údaj o minimální nepřetržitým denním odpočinku a odpočinku v týdnu
- údaj o splatnosti odměny, termínu výplaty odměny, místu a způsobu vyplácení odměny
- údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance, Registr dohod – účinnost od 1. července 2024
- údaje o způsobu informování na začátku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a při jejich změně

Údaj o dovolené - účinnost od 1. ledna 2024 § 77, § 212, § 218, § 222

U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti pro účely dovolené činí stanovená délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně, a to bez ohledu na to, v jakém rozsahu byla tato doba reálně čerpána.

Pracovní vztah na kteroukoliv z dohod musí pro splnění nároku na dovolenou trvat minimálně 4 týdny a zaměstnanec bude, musí odpracovat minimálně 80 hodin v kalendářním roce.

Čerpání dovolené se nezahrnuje do odpracovaného limitu dohod o provedení práce, což je maximálně 300 hodin za kalendářní rok a u dohody o pracovní činnosti je tato maximální doba stanovena na 80 hodin měsíčně.

Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada odměny ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci přísluší náhrada odměny za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Údaj o skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přechodu na pracovní poměr § 77

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.

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.

Má-li zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď z dohody proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv anebo jich využil, má právo písemně požádat zaměstnavatele o odůvodnění výpovědi ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi. Zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.

Zaměstnanec může zaměstnavatele písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru v případě, že jeho právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trval po dobu nejméně 180 dní. Zaměstnavatel je nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti povinen zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.

Údaj o pracovní době a jejím rozvržení, překážkách na straně zaměstnance a zaměstnavatele, evidenci pracovní doby
§ 78, § 81, § 88, § 96, § 97

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v zákonem povoleném rozsahu, tj. v rozsahu 300 hodin v kalendářním roce u dohody o provedení práce. Do rozsahu 300 hodin v kalendářním roce se započítává i výkon práce, kterou zaměstnanec koná na základě jiné dohody o provedení práce u tohoto zaměstnavatele.

U dohody o pracovní činnosti je zákonem povolený rozsah maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin týdně.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh pracovní doby (pracovních směn) pro určité období (měsíční nebo jiné) a seznámit s ním zaměstnance, pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a to 3 pracovní dny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Se změnou rozvrhu pracovní doby seznámí zaměstnance nejpozději 24 hodin před začátkem pracovní doby.

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle tohoto rozvrhu a zaměstnanec je povinen v této době pracovat.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

Zaměstnanci pracujícímu 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 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu.

Do předpokládaného rozsahu práce, který nesmí překročit stanovených maximálně 300 hodin v kalendářním roce u dohody o provedení práce, se hodiny překážek bez náhrady mzdy nezapočítávají.

Za účelem kontroly dodržování limitů pracovní doby, minimálních dob odpočinku, maximálních limitů práce přesčas atd. stanoví zákoník práce povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby. Evidence musí být vedena minimálně v takovém rozsahu, aby z ní byl patrný začátek a konec odpracované směny.

Údaj o minimálním nepřetržitém denním odpočinku a nepřetržitém odpočinku v týdnu § 90, § 92, § 93

Zaměstnavatel má povinnost rozvrhovat pracovní dobu zaměstnancům konajícím práce mimo pracovní poměr tak, aby byla dodržena veškerá ustanovení ohledně poskytování přestávek v práci, garantování doby nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu, úpravy noční práce atd. a povinnost pracovní dobu též evidovat.

V zákoníku práce je stanovena minimální délka nepřetržitého denního odpočinku mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny na 11 hodin, u zaměstnance mladšího 18 let na 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Z uvedené zásady jsou stanoveny výjimky, podle nichž může být nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami zkrácen až na 8 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnancům starším 18 let za podmínky, že nejbližší následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku při nerovnoměrně rozvržené pracovní době.

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nepřetržitý odpočinek v trvání nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku alespoň 70 hodin. U mladistvého zaměstnance nesmí nepřetržitý odpočinek v týdnu činit méně než 48 hodin.

Pokud to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

Údaj o splatnosti odměny, termínu výplaty odměny, místu a způsobu vyplácení odměny § 141, § 142, § 143

Odměna je splatná v následujícím měsíci po vykonání práce. Vyplácí se v pracovní době na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Pro zaměstnance v Praze je výplatním místem Baarova 1026/2, Praha 4, pro zaměstnance v Benešově je výplatním místem vzdělávací středisko Institutu, Ke stadionu 1918, Benešov. Výplatní den je 15. den v následujícím měsíci. Případně-li výplatní den na den pracovního klidu, vyplácí se odměna v nejbližším pracovním dnu před výplatním termínem. Na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen odměnu převést na jeden platební účet určený zaměstnancem, vedený u jednoho peněžního ústavu v pravidelném termínu výplaty odměny.

Při skončení dohody mimo pracovní poměr vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci odměnu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty platu následujícím po dni skončení dohody mimo pracovní poměr.

Údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance, Registr dohod

zákon 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Institut pro veřejnou správu Praha, jako zaměstnavatel, odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance České správě sociálního zabezpečení. Místní příslušnost se řídí sídlem zaměstnavatele. Pro Institut pro veřejnou správu Praha, je místně příslušná PSSZ, Trojská 1997, 182 00 Praha 8.

S účinností od 1. července 2024 má zaměstnavatel povinnost při uzavření DPP ohlašovat tyto dohody do Registru dohod. Jsou stanoveny dva limity pro vznik účasti na pojištění zaměstnance a odvodu pojistného na sociální zabezpečení.

1. První limit bude stanoven pro DPP u jednoho zaměstnavatele, a to ve výši 25% průměrné mzdy.
2. Druhý limit bude stanoven pro vznik účasti na pojištění při souběhu více DPP u více zaměstnavatelů a to ve výši 40% průměrné mzdy.

Je-li u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce dosaženo za příslušný kalendářní měsíc rozhodné částky podle § 7a odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, oznámí tuto skutečnost okresní správa sociálního zabezpečení všem zaměstnavatelům, kteří tohoto zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci zaměstnávali na základě dohody o provedení práce.

Je-li zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce povinen odvést pojistné podle § 8 odst. 5, zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, oznámí okresní správa sociálního zabezpečení tuto skutečnost tomuto zaměstnanci spolu s výší pojistného, které je zaměstnanec povinen zaplatit, obdobím, za které má být pojistné zapláceno, platebními údaji pro zaplacení pojistného a lhůtou splatnosti pojistného.

Toto ustanovení se nevztahuje na tu dohodu o provedení práce, v níž započitatelný příjem za kalendářní měsíc dosáhl aspoň částky podle § 7a odst. 2 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

Údaje o způsobu informování na začátku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a při jejich změně

§77a

Zaměstnavatel seznámí zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nejpozději do 7 dnů od započetí práce. Při změně zákona, vnitřního předpisu nebo směrnice vztahující se k informační povinnosti zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel informaci v rozsahu podle novelizovaného znění zákoníku práce, pokud si o to zaměstnanec písemně požádá, a to ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení takové žádosti.