Spolufinancováno Evropskou unií

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Střední článek podpory

Název projektu:
Střední článek podpory
Registrační číslo projektu:
CZ.02.02.02/00/22_005/0004237



Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pro školy a školská zařízení

Aktualizováno k 31. 8. 2026

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Střední článek podpory
stredniclanek@msmt.gov.cz facebook.com/stredniclanek

msmt.gov.cz edu.gov.cz

Obsah

Úvod ... 3
Základní pojmy ... 3
Legislativní zakotvení ... 3
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – základní charakteristika ... 4
Dohoda o provedení práce (DPP) ... 4
Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) ... 5
Uzavření dohody a vznik pracovněprávního vztahu ... 6
- Uzavření DPP ... 6
- Uzavření DPČ ... 7

Průběh pracovněprávních vztahů z dohod – společná pravidla ... 9
Rozvržení pracovní doby ... 9
Evidence pracovní doby ... 10
- Pedagogický pracovník ... 10
- Nepedagog ... 11
- Pracovní pohotovost ... 12

- Přestávky v práci na jídlo a oddech ... 12
- Doba odpočinku ... 12
  - Nepřetržitý denní odpočinek ... 12
  - Nepřetržitý odpočinek v týdnu ... 13
  - Dny pracovního klidu ... 13
- Dovolená ... 14
  - Čerpání dovolené ... 14
  - Výměra dovolené ... 14
  - Výpočet dovolené ... 15
- Překážky v práci na straně zaměstnance ... 16
  - Důležité osobní překážky v práci ... 16
  - Náhrada odměny při dočasné pracovní neschopnosti ... 16
  - Jiné důležité překážky v práci ... 16
  - Překážky v práci z důvodu obecného zájmu ... 17
- Překážky v práci na straně zaměstnavatele ... 18
- Odměňování ... 18
  - Cestovní náhrady ... 20
  - Příplatek a náhradní volno za práci ve svátek ... 20
  - Příplatek za noční práci ... 20
  - Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí ... 21
  - Příplatek za práci v sobotu a v neděli ... 21
- Přechod na pracovní poměr ... 21
- Práce na dohodu v době trvání rodičovské dovolené ... 22
- Souběh pracovněprávních vztahů u jednoho zaměstnavatele ... 22

Zrušení dohod – společná pravidla ... 23
- Ochrana zaměstnance při výpovědi ... 23

Odvody na sociální a zdravotní pojištění ... 24
- Zdravotní pojištění ... 24
- Sociální pojištění (včetně nemocenského a důchodového pojištění) ... 25
- Povinnosti zaměstnavatele po vzniku dohody ... 25
  - Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele – ČSSZ ... 25
  - Zdravotní pojišťovna – oznamovací povinnost zaměstnavatele ... 25

Shrnutí – rozdíly mezi DPP a DPČ a pracovním poměrem ... 26
- Volba mezi DPP a DPČ ... 26
- Rozdíly mezi DPP a DPČ ... 26
- Rozdíly mezi dohodami a pracovním poměrem ... 26

FAQ ... 27

Úvod

Metodická příručka poskytuje základní orientaci v problematice uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve školách a školských zařízeních. Je určena zejména ředitelům a vedení škol a školských zařízení; využitelná je však také pro řadové zaměstnance škol a školských zařízení, mzdové účetní a personalisty. Příručka shrnuje základní pravidla pro uzavírání dohod – věnuje se povinnému obsahu dohod, pravidlům pro stanovení výše odměny, řeší problematiku překážek v práci, rozvržení pracovní doby (včetně samorozvrhování a práce na dálku), dovolené apod. Materiál obsahuje rovněž přehled rozdílů mezi prací v rámci dohod a v rámci pracovního poměru a výčet povinností zaměstnavatele souvisejících s pojistným na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. V textu jsou dále uvedeny příklady ze školské praxe a odpovědi na nejčastější dotazy.

Použité zkratky

Dohoda/dohody	DPP a DPČ
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
Nepedagog	zaměstnanec odlišný od pedagogického pracovníka
NV	nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků
Odměna	odměna z dohody
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Pedagogický pracovník	pedagogický pracovník ve smyslu zákona č. 563/2004 Sb.
Škola	právnická osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení
ŠZ	zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
Ředitel školy/ředitel	ředitel školy nebo školského zařízení
Zaměstnanec	zaměstnanec pracující na základě DPP nebo DPČ
ZNP	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2004 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPP	zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů
ZPSSZ	zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
ZVZP	zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Legislativní zakotvení

Podmínky vzniku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Souvisejícími právními předpisy jsou zejména zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů a podzákonné předpisy, jako například nařízení vlády, kterými se stanoví koeficient pro výpočet minimální mzdy.

Pro školské prostředí je také významným zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, a související podzákonné předpisy, jako například nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – základní charakteristika

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr patří vedle pracovního poměru mezi základní pracovněprávní vztahy, v jejichž rámci je vykonávána závislá práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Díky vyšší míře flexibility v porovnání s pracovním poměrem představují dohody vhodný nástroj pro zajištění prací menšího rozsahu, tedy pro situace, kdy se s ohledem na rozsah nebo povahu pracovních činností nejeví jako účelné uzavírat pracovní poměr. Právě flexibilita dohod umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci lépe nastavit pracovněprávní vztah podle individuálních potřeb. Pro jejich doplňkovou povahu bývají dohody často využívány také v případech, kdy zaměstnanec vedle „hlavní“ práce v pracovním poměru vykonává pro zaměstnavatele „vedlejší“ činnost na dohodu.

V podmínkách školy mohou být dohody využívány například k zajištění účasti dalšího pedagogického pracovníka na školní akci, k zajištění výuky v rámci kratšího pedagogického úvazku, k výkonu administrativních činností souvisejících s provozem školy, jako je například vedení účetních operací či k realizaci jednorázových úklidových prací menšího rozsahu apod. Výhodou je také možnost umožnit zaměstnanci vykonávat druhově stejnou práci v době, kdy čerpá v rámci pracovního poměru rodičovskou dovolenou.

Škola může na dohodu zaměstnat jak pedagogického pracovníka, tak i nepedagoga. Vždy je však třeba pamatovat na to, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění pracovních úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Škola by tedy měla ke sjednání výkonu práce na dohodu přistoupit až teprve v případě, kdy není možné nebo účelné zajistit práce zaměstnancem v pracovním poměru.

Jednoduše řečeno, zajištění výkonu práce na základě dohod je vhodné všude tam, kde je třeba zajistit činnost krátkodobou, příležitostnou či jinak omezenou svým rozsahem, a kdy není možné nebo účelné zajistit výkon práce v rámci pracovního poměru.

Dohoda o provedení práce (DPP)

§

DPP může být v souladu s § 75 ZP uzavřena za účelem zajištění práce, jejíž rozsah u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce nepřesáhne 300 hodin. Do tohoto rozsahu se započítává doba práce, kterou zaměstnanec v témže kalendářním roce vykonal pro zaměstnavatele na základě všech DPP.

Do rozsahu 300 hodin v kalendářním roce se nezapočítávají doby, které se podle § 348 odst. 1 ZP považují za výkon práce:

- doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci (s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy);
- doba čerpání dovolené;
- doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci ve svátek;
- doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada odměny, popřípadě za který se mu jeho odměna nekrátí.

I

Omezení rozsahu práce, který nesmí u jednoho zaměstnavatele překročit zákonem stanovený limit 300 hodin v kalendářním roce, je klíčovým kritériem odlišujícím DPP od DPČ a pracovního poměru. Dodržování tohoto rozsahu je třeba průběžně sledovat – to platí o to více, že DPP je možno uzavřít jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou.

Omezení se vztahuje ke kalendářnímu roku, nesouvisí nijak s dobou trvání DPP. Do maximálního počtu hodin se započítají pouze hodiny, které zaměstnanec skutečně odpracoval, proto se do maximálního rozsahu 300 hodin nezapočítávají výše uvedené tzv. náhradní doby.

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

§

DPČ může být podle § 76 ZP uzavřena za účelem zajištění práce, i když rozsah práce v témže kalendářním roce nepřesáhne 300 hodin.

Na základě DPČ není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

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.

I

DPČ lze uzavřít i v případě, kdy doba práce, kterou bude škola po zaměstnanci požadovat, nepřekročí v souhrnu 300 hodin v kalendářním roce. U DPČ je třeba sledovat dodržování rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin výkonu práce týdně. Tento rozsah nemusí být dodržen každý týden, ale je třeba ho dodržet ve vyrovnávacím období, které může být dlouhé až 52 týdnů.

U DPČ se neuplatní pravidlo stanovující, že tzv. náhradní doby podle § 348 odst. 1 ZP se nezapočítávají do maximálního rozsahu práce, jako je tomu u DPP.

Z důvodu nutnosti dodržet stanovený rozsah práce je třeba pracovní dobu řádně rozvrhnout, evidovat a určit délku vyrovnávacího období. Informace o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období musí být obsažena buď v samotné dohodě nebo v samostatném písemném dokumentu, s nímž je zaměstnanec seznámen.

Uzavření dohody a vznik pracovněprávního vztahu

Uzavření DPP

§

DPP musí být podle § 77 ZP uzavřena písemně a jedno vyhotovení musí být vydáno zaměstnanci.

DPP musí obsahovat tyto náležitosti:

- vymezení sjednaných prací nebo pracovního úkolu, který má být vykonán;
- doba, na kterou se dohoda uzavírá (může se jednat o dobu určitou i neurčitou);
- výše odměny z dohody.

I

DPP může dále obsahovat:

- sjednání zkušební doby v délce až 4 měsíců;
- rozsah práce;
- místo výkonu práce;
- způsob evidence odpracované doby;
- podmínky a způsob zrušení dohody;
- ujednání výkonu práce na dálku;
- možnost samorozvrhování pracovní doby atd.

§

Pokud dohoda neobsahuje údaje podle § 77a ZP – viz níže – je škola povinna zaměstnance o těchto údajích písemně informovat. Informace je nutno zaměstnanci poskytnout ve lhůtě 7 kalendářních dnů ode dne započetí výkonu práce:

- název a sídlo zaměstnavatele (školy);
- bližší označení sjednané práce a místa výkonu práce (podle sjednané práce v dohodě; ve většině případů půjde o sídlo školy);
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Níže uvedené údaje lze nahradit odkazem na právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis školy:

- údaj o výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené;
- údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána;
- údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou a o délce a běhu výpovědní doby;
- údaj o odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje;
- údaj o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby;
- údaj o 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;
- údaj o odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místu a způsobu vyplácení odměny z dohody;
- údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance.

I

Do samotné dohody lze zahrnout kromě povinných náležitostí rovněž množství dalších údajů nebo podmínek dohody. Zákoník práce kromě povinných náležitostí, kterými jsou sjednané práce, doba, na kterou se dohoda uzavírá a výše odměny, uvádí také další náležitosti, které samotná dohoda obsahovat nemusí. Pokud však dohoda tyto nepovinné údaje neobsahuje, je třeba vyhotovit písemný dokument, kde jsou tyto údaje uvedeny, a kterým bude zaměstnanec o těchto údajích informován.

U některých kategorií údajů je možné údaje pro každého zaměstnance nevypisovat, ale nahradit je odkazem buď na právní předpis nebo na kolektivní smlouvu či vnitřní předpis školy. Zaměstnanec nemusí být například individuálně informován o výměře dovolené, o možnostech odborného rozvoje, o rozsahu minimálního nepřetržitého odpočinku, o splatnosti a termínu výplaty odměny apod.

D

Při vyhotovování písemné dohody je dobré pamatovat na to, že v případě jakékoliv změny v údajích, které písemná dohoda obsahuje, je třeba vyhotovit písemný dodatek k dohodě, který musí být schválen jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. Navíc, pokud dojde k systémové změně, například ke změně splatnosti a termínu výplaty odměny, bude muset být individuálně s každým zaměstnancem dodatkem změněna i jeho dohoda.

Naproti tomu, pokud zaměstnavatel nepovinné náležitosti písemné dohody zahrne do jiného dokumentu, může o změně v dotčených údajích či podmínkách dohody rozhodnout jednostranně bez nutnosti odsouhlasení zaměstnancem.

Proto může být vzhledem k administrativní náročnosti výhodnější v samotné dohodě uvést pouze povinné náležitosti a vše ostatní uvést na odděleném dokumentu, případně využít možnost odkázat na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

Příklad:
Škola v dohodě nad rámec povinných náležitostí uvedla kromě popisu sjednaných prací navíc konkrétní vymezení jednotlivých činností, které budou po zaměstnanci požadovány. Postupem času bylo nutno některé činnosti nahradit činnostmi jinými. Škola proto musela změnu projednat se zaměstnancem, který se změnou musel souhlasit a musela se zaměstnancem uzavřít písemný dodatek k dohodě.
Pokud by detailní popis činností nebyl v písemné dohodě uveden, mohla by škola ke změně výčtu požadovaných činností přistoupit jednostranně a změnu by zaměstnanci pouze oznámila předáním změněného popisu pracovní činnosti.

Uzavření DPČ

§

DPČ musí být podle § 77 ZP uzavřena písemně a jedno vyhotovení musí být vydáno zaměstnanci.

DPČ musí obsahovat tyto náležitosti:

- vymezení sjednaných prací;
- sjednaný rozsah pracovní doby;
- doba, na kterou se dohoda uzavírá (může se jednat o dobu určitou i neurčitou);
- výše odměny z dohody.

I

DPČ může dále obsahovat:

- sjednání zkušební doby v délce až 4 měsíců;
- rozsah práce;
- místo výkonu práce;
- způsob evidence odpracované doby;
- podmínky a způsob zrušení dohody;
- ujednání výkonu práce na dálku;
- možnost samorozvrhování pracovní doby atd.

§

Pokud dohoda neobsahuje údaje podle § 77a ZP – viz níže – je škola povinna zaměstnance o těchto údajích písemně informovat. Informace je nutno zaměstnanci poskytnout ve lhůtě 7 kalendářních dnů ode dne započetí výkonu práce:

- název a sídlo zaměstnavatele (školy);
- bližší označení sjednané práce a místa výkonu práce (podle sjednané práce v dohodě; ve většině případů půjde o sídlo školy);
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Níže uvedené údaje lze nahradit odkazem na právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis školy:

- údaj o výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené;
- údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána;
- údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou a o délce a běhu výpovědní doby;
- údaj o odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje;
- údaj o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, v jehož rámci se posuzuje rozsah práce;
- údaj o 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;
- údaj o odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místu a způsobu vyplácení odměny z dohody;
- údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance.

D

Z důvodu administrativní náročnosti může být vhodnější informaci o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období uvést v samostatném písemném dokumentu. V případě změny totiž nebude muset být vyhotoven písemný dodatek k dohodě, na němž se musejí zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout, ale zaměstnavatel zaměstnance pouze jednostranně informuje o změně písemným rozvrhem pracovní doby. (Pozor, v písemné dohodě musí být uveden sjednaný rozsah pracovní doby, nikoliv rozsah vztahující se k jednotlivým dnům či týdnům.)

Průběh pracovněprávních vztahů z dohod – společná pravidla

Rozvržení pracovní doby

§

Zaměstnavatel je podle § 74 odst. 2 ZP povinen zaměstnanci předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby. Zaměstnanec musí být s rozvrhem pracovní doby seznámen nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na které je pracovní doba rozvržena. Stejné pravidlo je nutné dodržet při změně rozvrhu pracovní doby. Zaměstnavatel a zaměstnanec se však mohou dohodnout na jiné době seznámení.

Pozn.: Zaměstnanci se nestanovuje týdenní pracovní doba, stanovená týdenní pracovní doba se u dohod neuplatní. Škola sice musí podle § 77a odst. 1 písm. g) ZP zaměstnance informovat o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, nicméně jde o pouhý odhad, který má zaměstnanci poskytnout představu o tom, v jakém rozvržení a rozsahu bude výkon práce probíhat. Rovněž tak i fiktivní týdenní pracovní doba 20 hodin týdně podle § 77 odst. 8 ZP nevypovídá o povinnosti stanovení týdenní pracovní doby, neboť tato fiktivní týdenní pracovní doba slouží výhradně pro účely výpočtu dovolené.

I

Rozvrh pracovní doby musí být písemný, přičemž tento rozvrh je možné měnit na základě aktuálních potřeb školy. Při rozvrhování pracovní doby škola musí vyhodnotit, na jak dlouhé období bude práci zaměstnance potřebovat a této potřebě pak flexibilně přizpůsobit rozvrh pracovní doby. Rozvrh pracovní doby tak umožňuje kopírovat potřeby školy, přičemž škola nemusí rozvrhnout všechny směny na celé období trvání dohody jen jedním rozvrhem, ale může pracovní dobu rozvrhnout na jednotlivé směny a rozvrhy může také měnit.

Písemný rozvrh pracovní doby není nutné vypracovat předem, například na týden dopředu nebo na delší období (ačkoliv toto uspořádání je běžné u zaměstnanců, kteří pracují pravidelně ve stejnou dobu, například každý pátek, jako tomu může být u uklízečů apod.). Rozvrhnout pracovní dobu je možné například i jen na jednu směnu dopředu.

Pozn.: Škola musí zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, že určí začátek a konec směny, přičemž je třeba dodržet maximální délku směny 12 hodin (minimální délka směny není dána).

Změna rozvrhu pracovní doby a seznámení se s rozvrhem pracovní doby

I

Pokud je třeba rozvrh pracovní doby změnit, musí se tak stát nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, neboť zaměstnance je třeba se změnou seznámit nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Je však možno se dohodnout i na jiné délce lhůty k seznámení se s rozvrhem.

Škola se se zaměstnancem může domluvit například na dobu delší než 3 dny, například týden nebo měsíc či měsíce, ale může se domluvit také na době kratší. Doba nemusí být vyjádřena dny, ale může být stanovena i hodinově, např. 48 nebo 24 hodin. Je dokonce možné se domluvit na seznámení se ad hoc, tedy bezprostředně. Toto uspořádání je o to jednodušší, že pro „seznámení se“ není zákonem stanovena povinná písemná forma. Povinná písemná forma není stanovena ani pro dohodu na jiné délce lhůty k seznámení se s rozvrhem pracovní doby.

Příklad:
Ve škole došlo v důsledku nutné opravy toalet na počátku týdne k potřebě mimořádného úklidu. Uklízeč má však rozvrženu pracovní dobu vždy pouze na pátek na 6 hodin. Uklidit toalety je však třeba již ve středu. Ředitel školy proto v úterý kontaktuje uklízeče a požádá ho, zda by byl ochoten se dostavit do školy ve středu v 6 hodin ráno a toalety uklidit. Uklízeč souhlasí a ve stanovenou dobu se do školy dostaví a práci vykoná.

Ke změně rozvrhu pracovní doby zde došlo bez písemné dohody a uklízeč byl se změnou rozvrhu pracovní doby seznámen jen 1 den předem. K porušení zákonné povinnosti zde nedošlo, protože došlo k ústní dohodě jednak na změně rozvrhu pracovní doby a jednak také na zkrácení lhůty k seznámení se s rozvrhem pracovní doby.

Forma seznámení se s rozvrhem pracovní doby není právním předpisem stanovena. K seznámení se tak může dojít písemně proti podpisu anebo naopak k němu může dojít i méně formálně za využití emailu, telefonicky, intranetem, komunikační sítí WhatsApp apod. Souhlas s dohodou může zaměstnanec vyjádřit také konkludentně, tedy jinak než slovně nebo písemně, jednoduše tím, že se v dané době dostaví k výkonu práce a práci vykoná.

Evidence pracovní doby

Stejně jako u pracovního poměru, rovněž i u dohod podle § 96 ZP platí povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu. Evidence pracovní doby se od rozvrhu pracovní doby liší tím, že v evidenci se uvádí doba, kdy zaměstnanec skutečně pracoval.

Pedagogický pracovník

Pokud bude zaměstnanec pro školu vykonávat činnost pedagogického pracovníka, bude se rozvrhování pracovní doby řídit předpisy školské legislativy, která má před obecnou právní úpravou obsaženou v zákoníku práce přednost. Pracovní doba u pedagogického pracovníka bude tedy rozvržena obdobným způsobem jako u pedagogického pracovníka v pracovním poměru.
U pedagogického pracovníka pracujícího na základě dohody, stejně jako u pedagogického pracovníka v pracovním poměru, platí povinnost být na pracovišti v době stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti, v době stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi a žáky, v době zastupování jiného pedagogického pracovníka a v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel. V jiných případech rozvrhuje pedagogický pracovník svoji pracovní dobu sám a zároveň si určuje místo jejího výkonu.
U pedagogického pracovníka je také třeba vždy do pracovní doby zahrnout i práce související s přímou pedagogickou činností.

Příklad:
ZŠ potřebuje pokrýt výuku 5 vyučovacích hodin týdně. Je třeba vzít v úvahu vzájemný poměr potřebných 5 hodin PPČ a týdenní rozsah PPČ 22.
Týdenní pracovní doba bude činit 9 hodin, nikoliv 5 (5 / 22 = 0,23; 0,23 x 40 = 9 hodin).[1]

[1] Uvedené platí v případě škol veřejných zřizovatelů, u škol soukromých a církevních zřizovatelů může být poměr PPČ a NPČ jiný.

Nepedagog

I

U zaměstnanců nepedagogů rozvrhne pracovní dobu ředitel školy v souladu s obecnou úpravou obsaženou v zákoníku práce. Není například vyloučeno, aby se ředitel školy dohodl se zaměstnancem na uplatnění tzv. pružné pracovní doby, kdy pevnou část pracovní doby určí ředitel školy a zaměstnanec si bude v rámci volitelných úseků určovat začátek a konec směny sám.

Samorozvrhování pracovní doby

§

Ředitel školy a zaměstnanec mohou uzavřít dohodu o tom, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat sám podle § 87a ZP. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat sjednání podmínek, za nichž si bude zaměstnanec pracovní dobu rozvrhovat.

I

Zaměstnanec si v tomto případě na základě písemné dohody sám rozvrhuje pracovní dobu do směn. Tento způsob rozvrhování pracovní doby je možný jak pro případ výkonu práce na pracovišti, tedy ve škole, tak pro případ výkonu práce z domova (viz práce na dálku).

Pokud si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, škola nemá povinnost vypracovat písemný rozvrh práce. Škola je však povinna i v tomto případě vést evidenci pracovní doby podle § 96 ZP – musí evidovat začátek a konec směny, odpracované směny, noční práci, dobu v pracovní pohotovosti, pracovní pohotovost. Zaměstnanec musí při rozvržení pracovní doby pamatovat na to, že musejí být dodrženy zákonné limity týkající se délky směny (maximálně 12 hodin denně), nepřetržitého odpočinku v týdnu, denního nepřetržitého odpočinku, přestávek na jídlo a oddech atd.

D

Samorozvrhování pracovní doby může být výhodné například v případě, kdy zaměstnanec pracuje především z domova, ale občasně vykonává práci i na pracovišti, tedy ve škole. V tomto případě je možné dohodnout se zaměstnancem jiná pravidla pro dobu, kdy pracuje z domova (bude si rozvrhovat pracovní dobu sám) a pro dobu, kdy pracuje ve škole (pracovní dobu rozvrhne ředitel školy). Toto uspořádání může být vhodné obzvláště pro výkon práce účetního či jiného administrativního pracovníka.

Práce na dálku (home office)

§

Pro zaměstnance platí, že pro sjednání práce na dálku je třeba uzavřít písemnou dohodu o práci na dálku podle § 317 ZP. Dohoda o práci na dálku by měla obsahovat: vymezení místa nebo míst, odkud bude zaměstnanec pracovat; rozsah práce na dálku; rozvržení pracovní doby při výkonu práce na dálku; zajištění pravidel BOZP; způsob komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a případně také úhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku.

I

Dohodu o práci na dálku lze uzavřít samostatně, ale je také možno ji zahrnout do samotné DPP nebo DPČ (tzn. dohoda o práci na dálku se vtělí do textu DPP nebo DPČ). Dohoda o práci na dálku může být

sjednána i v průběhu pracovněprávního vztahu založeného DPP nebo DPČ, kdy bude do textu dohody vtělena ve formě dodatku k dohodě.

I

Práci na dálku není možné (až na výjimku, kterou je opatření orgánu veřejné moci podle zvláštního zákona) nařídit. Pokud by škola vyžadovala, aby zaměstnanec pracoval výhradně z domova, je vždy třeba se se zaměstnancem dohodnout a zaměstnanec s tímto uspořádáním musí souhlasit.

D

Toto uspořádání může být vhodné zejména pro výkon práce účetního či jiného administrativního pracovníka.

Pracovní pohotovost

§

Rovněž u dohod je možné sjednat pracovní pohotovost podle § 95 ZP. Pracovní pohotovost se musí se zaměstnancem dohodnout, jinak ji není možné požadovat.

I

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Pokud dojde k výkonu práce v době pracovní pohotovosti, přísluší zaměstnanci odměna z dohody, nikoliv odměna z pracovní pohotovosti.

Přestávky v práci na jídlo a oddech

I

Stejně jako u pracovního poměru, rovněž u dohod platí povinnost zaměstnavatele poskytovat přestávky v práci na jídlo a oddech. Je tedy třeba nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v délce trvání nejméně 30 minut, přičemž tato přestávka se může poskytnout po částech, z nichž alespoň jedna část musí činit nejméně 15 minut.

Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo.

Doba odpočinku

Nepřetržitý denní odpočinek

§

Stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru, platí podle § 90 ZP i pro zaměstnance pracujícího na základě dohody povinnost poskytovat nepřetržitý denní odpočinek alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Při nerovnoměrně rozvržené pracovní době nebo v nepřetržitých provozech a při poskytování služeb obyvatelstvu je možno nepřetržitý denní odpočinek zkrátit až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Možnost zkrácení nepřetržitého denního odpočinku až na 8 hodin může být užitečná například v případě, že se zaměstnanec účastní jako pedagogický pracovník vícedenní školní akce. Tato variabilita představuje užitečný nástroj při sestavování rozvrhu pracovní doby např. v případě nutnosti zajištění nočního dohledu nad dětmi nebo žáky školy.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

§

Stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru, platí podle § 92 ZP i pro zaměstnance pracujícího na základě dohody povinnost v rámci týdne poskytovat nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem, na který musí bezprostředně navazovat. Celková doba těchto dvou odpočinků činí nepřetržitý odpočinek v týdnu.
Pokud to umožňuje provoz, musí být nepřetržitý odpočinek v týdnu poskytnut všem zaměstnancům ve stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.
Stejně jako u nepřetržitého denního odpočinku platí, že ve výjimečných případech (při nerovnoměrně rozvržené pracovní době nebo v nepřetržitých provozech a při poskytování služeb obyvatelstvu) může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu pouze tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle výše uvedeného pravidla (maximálně na 8 hodin), a to za podmínky, že doba, o kterou se nepřetržitý odpočinek zkrátil, 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.

Stejně jako u nepřetržitého denního odpočinku může být možnost zkrácení nepřetržitého týdenního odpočinku užitečným nástrojem například v případě, kdy se zaměstnanec účastní jako pedagogický pracovník vícedenní školní akce. Tato variabilita může být škole nápomocna při sestavování rozvrhu pracovní doby např. v případě nutnosti zajištění nočního dohledu nad dětmi nebo žáky školy.

Dny pracovního klidu

§

Dny pracovního klidu jsou podle § 91 ZP dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. V tyto dny může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci jen výjimečně.

Ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu lze nařídit pouze výkon nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- naléhavé opravné práce;
- nakládací a vykládací práce;
- inventurní a závěrkové práce;
- práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu;
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech;
- práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva;
- práce v dopravě;
- krmení a ošetřování zvířat.

Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

I

Pokud škola potřebuje zajistit výše uvedené práce, potom je možné, aby jejich výkon zaměstnanci nařídila rovněž i o víkendech nebo svátcích. Kromě různých naléhavých prací se bude jednat o práce spojené se vzdělávacími akcemi – akce školy konané o víkendu. Pokud se však škola k takovému postupu uchýlí, potom musí počítat s tím, že bude třeba vyplatit patřičný příplatek k odměně z dohody odpovídající adekvátnímu příplatku, který se poskytuje zaměstnanci, který je odměňován mzdou (pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou na poskytnutí náhradního volna) – tzn. příplatek za práci v sobotu a v neděli nebo ve svátek.

Dovolená

Čerpání dovolené

§

Podmínky čerpání dovolené jsou u dohod shodné jako u práce na pracovní poměr, nicméně § 77 odst. 8 ZP zavádí pro zaměstnance pracující na základě dohod fiktivní délku týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.

I

Fiktivní týdenní pracovní doba činí pro účely zjištění nároku na dovolenou vždy 20 hodin týdně bez ohledu na to, kolik hodin zaměstnanec skutečně odpracoval.
Aby zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou, je třeba, aby odpracoval minimálně čtyřnásobek své týdenní pracovní doby (80 hodin včetně náhradních dob), a dohoda musí být uzavřena na dobu minimálně 4 týdnů (28 kalendářních dní). Tyto dvě podmínky (28 dní a 80 hodin) musejí být splněny současně.

I

Do odpracované doby se pro účely zjištění nároku na dovolenou stejně jako u pracovního poměru podle § 216 odst. 2 ZP započítávají i některé doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval:

- dočasná pracovní neschopnost
- karanténa
- čerpání rodičovské dovolené, mateřské dovolené, otcovské dovolené
- čerpání dovolené;
- náhradní volno za práci ve svátek.

Výměra dovolené

I

Výměra dovolené se liší podle toho, zda se jedná o pedagogického pracovníka nebo nepedagoga. V případě pedagogických pracovníků pracujících na základě dohod se při výpočtu dovolené vychází z výměry stanovené pro pedagogické pracovníky v pracovním poměru, tj. 8 týdnů dovolené za kalendářní rok. U ostatních zaměstnanců (nepedagogických pracovníků) se zohlední výměra dovolené v případě veřejného zřizovatele v rozsahu 5 týdnů za kalendářní rok (u soukromého a církevního zřizovatele nejméně v rozsahu 4 týdnů).

Výpočet dovolené

I

Výše nároku na dovolenou závisí na tom, kolik hodin zaměstnanec skutečně odpracuje a na výměře dovolené, tedy na tom, zda zaměstnanci přináleží 8 nebo 5 týdnů, případně 4 týdny dovolené v kalendářním roce. Při výpočtu dovolené platí jednoduché pravidlo, čím více hodin zaměstnanec odpracuje, tím větší nárok na dovolenou mu vznikne.

§

Stejně jako u pracovního poměru se podle § 216 odst. 5 ZP dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, zaokrouhluje vždy na celé hodiny nahoru.

Příklad č. 1:
Zaměstnanec odpracuje ve škole 300 hodin za kalendářní rok, tedy maximum možného. Jedná se o nepedagogického pracovníka veřejného zřizovatele, přísluší mu tedy výměra 5 týdnů v kalendářním roce.

Pro výpočet se použije tento vzorec:

(Přepočet odpracovaných hodin na „týdny“) / (počet týdnů v roce) = (část roku, kterou zaměstnanec odpracoval)

(Část roku, kterou zaměstnanec odpracoval) x (počet hodin, na které má zaměstnanec za kalendářní rok nárok) = počet hodin dovolené

Dosazení do vzorce:
(300 / 20) / (52) = 0,288
0,288 x (5 x 20) = 29

Pozn.: V uvedeném příkladě došlo k zaokrouhlení na celé hodiny nahoru, tedy z čísla 28,8 na číslo 29.

Příklad č. 2:
Zaměstnanec odpracuje ve škole 250 hodin za kalendářní rok. Jedná se o nepedagogického pracovníka veřejného zřizovatele, přísluší mu tedy výměra 5 týdnů v kalendářním roce.

Dosazení do vzorce:
(250 / 20) / (52) = 0,24
0,24 x (5 x 20) = 24

Příklad č. 3:
Zaměstnanec odpracuje ve škole 150 hodin za kalendářní rok. Jedná se o pedagogického pracovníka, přísluší mu tedy výměra 8 týdnů v kalendářním roce.

Dosazení do vzorce:
(150 / 20) / (52) = 0,144
0,144 x (8 x 20) = 24

Pozn.: V uvedeném příkladě došlo k zaokrouhlení na celé hodiny nahoru, tedy z čísla 23,04 na číslo 24.

Překážky v práci na straně zaměstnance

Důležité osobní překážky v práci

§

Zaměstnanci pracující na základě dohod mají stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru podle § 191 ZP právo na to, aby zaměstnavatel omluvil jejich nepřítomnost v práci po dobu důležitých osobních překážek v práci – dočasná pracovní neschopnost; karanténa; čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené; ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu poskytování dlouhodobé péče.

Nemocenské a ošetřovné

I

U dohod platí, že nárok na čerpání dávky nemocenského a ošetřovného vzniká, pokud je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění.
U DPČ je to tehdy, pokud výše odměny zaměstnance je rovna nebo přesáhne 4 500 Kč měsíčně u jednoho zaměstnavatele.
U DPP je to tehdy, pokud výše odměny zaměstnance je rovna nebo přesáhne 12 000 Kč měsíčně u jednoho zaměstnavatele.

Náhrada odměny při dočasné pracovní neschopnosti

§

Na základě § 194 ZP mají zaměstnanci pracující na základě dohod za stejných podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru právo v době prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti nebo karantény na náhradu odměny, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Náhrada odměny přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku.

Jiné důležité překážky v práci

§

Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody musí být podle § 199 ZP poskytnuto pracovní volno, pokud nemůže konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby.

Jedná se o tzv. jiné důležité osobní překážky v práci, které stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb.:

- vyšetření nebo ošetření u lékaře;
- pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce;
- přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků;
- znemožnění cesty do zaměstnání;
- uzavření manželství;
- narození dítěte – převoz manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět;
- účast u porodu;
- úmrtí vymezených osob;
- doprovod do zdravotnického zařízení, ŠPZ, zařízení sociálních služeb apod.;
- pohřeb spoluzaměstnance;
- přestěhování;
- vyhledání nového zaměstnání.

Rovněž u zaměstnanců pracujících na základě dohod platí, že pracovní volno k ošetření nebo vyšetření u lékaře náleží pouze po nezbytně nutnou dobu a za předpokladu, že ošetření nebo vyšetření nebylo možné provést mimo rozvrženou pracovní směnu.

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody musí být podle § 200 ZP poskytnuto pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

Podle § 201 a násl. ZP se jedná o pracovní volno poskytnuté k výkonu funkce člena zastupitelstva ÚSC, poslance, senátora, přísedícího, dále k výkonu činnosti svědků, tlumočníků, soudních znalců, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout. Dále se jedná například o výkon člena odborové organizace, činnost dárce při odběru krve, biologických materiálů, činnost člena Horské služby atd. Dále jde o pracovní volno související s akcí pro děti a mládež a s branno povinností a volno související s účastí na školení a jiných formách přípravy nebo studia, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Náhrada odměny – jiné osobní důležité překážky a překážky z důvodu obecného zájmu

Podle § 77 odst. 3 ZP nenáleží zaměstnanci pracujícímu na základě dohody náhrada odměny po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZP a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205 ZP, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

I

V případě čerpání těchto překážek v práci zaměstnanci pracující na základě dohod nemají nárok na odměnu z dohody. Po dobu čerpání překážek v práci se tak fakticky jedná o „neplacené pracovní volno“, tj. nepřítomnost v práci je sice omluvena, ale není nárok na odměnu. Stejná situace nastává i v případě překážek v práci z důvodu obecného zájmu, tedy např. při darování krve apod.
Není však vyloučeno, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem domluvili na náhradách odměny i v těchto situacích. Domluva může být zahrnuta buď ve vnitřním předpise nebo v individuální dohodě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

§

Zaměstnanci pracující na základě dohod mají na základě § 207 až § 210 ZP právo na náhradu odměny z dohody za stejných podmínek a ve stejné procentuální výši jako zaměstnanci v pracovním poměru.

Odměňování

Výše odměny

§

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se podle § 138 ZP sjednávají v DPP nebo DPČ. Dále platí, že pro poskytování odměny z dohody se obdobně užijí ustanovení o mzdě a příplatcích ke mzdě v případě příplatku za práci ve svátek, noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí, práci v sobotu a v neděli, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.

I

U dohod se předpokládá, že se na výši odměny z dohody zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou. Minimální výše odměny nesmí být nižší než aktuální výše minimální mzdy. V oblasti odměňování se totiž na odměnu z dohod hledí jako na mzdu (nikoliv na plat, proto se zde neuplatní tzv. zaručený plat).

Zaměstnanci pracující na základě dohod mají právo při splnění stanovených podmínek na výplatu složek odměny, které kompenzují práci ve svátek, noční práci, práci v sobotu a neděli a práci ve ztíženém pracovním prostředí, a to za stejných podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru odměňovaní mzdou. Tzn., že u zaměstnanců pracujících na základě dohod ve škole, kde se jinak zaměstnanci odměňují platem, budou uvedené příplatky vypláceny, jako by se jednalo o zaměstnance odměňované mzdou.

D

Přestože je minimální výše odměny z dohody limitována pouze výší minimální mzdy, v zájmu zachování zásady rovného zacházení se zaměstnanci, je třeba přizpůsobit výši odměny výši platového tarifu, který je poskytován zaměstnanci v pracovním poměru vykonávajícímu práci stejného nebo obdobného druhu. Tzn., že učitel pracující na základě dohody by měl být odměněn odměnou ve výši odpovídající platovému tarifu učitele v pracovním poměru.

§
Odměnu z dohody lze sjednat již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli; odměnu z dohody lze tímto způsobem sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto a je-li sjednána výše příplatků podle § 116 až § 118 ZP, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty.

I
Škola může se zaměstnancem sjednat odměnu již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci v sobotu a neděli jen v případě, kdy je sjednán počet hodin výkonu práce za uvedených ztížených podmínek a zároveň musí být sjednána i výše relevantních příplatků.

Minimální výše odměny

§
Pokud odměna z dohody nedosáhne úrovně minimální mzdy, je zaměstnavatel podle § 111 ZP povinen zaměstnanci vyplatit doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší odměny z dohody připadající na 1 hodinu práce a příslušnou hodinovou minimální mzdou.

I
Do odměny se pro účely posouzení, zda dosáhla výše minimální mzdy, nezahrnují příplatky za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli.

Pokud by byla v dohodě sjednána výše odměny již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli, musí se pro účely porovnání odměny s minimální mzdou z odměny odečíst částka odpovídající výši příplatků, které zaměstnanci příslušely.

Splatnost a výplata odměny

§
Podmínky splatnosti a výplaty odměny upravuje § 144 ZP. Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost a výplatu odměny pravidla obsažená v § 141, 142 a 143 ZP, tedy pravidla stanovená pro výplatu a splatnost mzdy a platu. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

I
Škola musí zaměstnanci pracujícímu na základě dohody vyplatit odměnu v termínu shodném s výplatou platu, tedy po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat. Zároveň musí zaměstnanci vystavit písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách odměny a o provedených srážkách.

Cestovní náhrady

§

V souladu s § 155 ZP je možno cestovní náhrady poskytnout zaměstnanci pracujícímu na základě dohody pouze v případě, že toto právo bylo sjednáno, jakožto i místo jeho pravidelného pracoviště. Platí, že pokud má zaměstnanec konat práci v místě mimo obec bydliště, pak mu vzniká právo na cestovní náhrady, bylo-li sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.

Příplatek a náhradní volno za práci ve svátek

§

V souladu s § 138 a § 115 ZP přísluší zaměstnanci za práce konané ve svátek dohodnutá odměna a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Toto volno musí být zaměstnanci poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Místo náhradního volna se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k odměně z dohody nejméně ve výši průměrného výdělku.

Pokud zaměstnanec nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší tomuto zaměstnanci náhrada odměny ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za odměnu nebo část odměny, která mu ušla v důsledku svátku.

I

Pokud škola nařídí zaměstnanci práci ve svátek, pak zaměstnanci za tuto práci přináleží primárně náhradní volno. Škola se však se zaměstnancem mohou dohodnout na tom, že namísto náhradního volna bude zaměstnanci poskytnut příplatek k odměně.

Příplatek za noční práci

§

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená odměna a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši i způsob určení příplatku.

I

Noční práce je prací, která se koná v době od 22 do 6 hodin. Ve škole může výkon noční práce přicházet v úvahu především během vícedenních školních akcí, kdy je třeba zajistit noční dohled nad dětmi nebo žáky. Ve školských ubytovacích a výchovných zařízeních bude noční dohled zajištěn zejména zaměstnanci v pracovním poměru, ani zde však není vyloučeno, že bude noční dohled zajištěn také zaměstnanci pracujícími na dohody.

Dále může být noční práce požadována například u prací spočívajících ve střežení objektů, ve výkonu naléhavých opravných nebo servisních prací apod.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

§

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší podle § 117 ZP zaměstnanci dosažená dohoda a příplatek. Přičemž vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování, výši příplatku a podmínky pro jeho poskytování stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % minimální mzdy.

I

Ve školství se ztížené pracovní prostředí ve smyslu nařízení vlády č. 443/2024 Sb. uplatní jen výjimečně, a to tehdy, pokud je výkon práce spojen s prokazatelným vystavením zaměstnance ztěžujícím vlivům překračujícím hygienické limity; běžná pedagogická činnost takové podmínky nenaplňuje.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

§

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci podle § 118 ZP dosažená odměna a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

I

Pokud škola nařídí zaměstnanci práci v sobotu nebo v neděli, pak zaměstnanci za tuto práci přísluší k odměně příplatek. S tímto příplatkem musí škola počítat při plánování školních akcí. Při vícedenní školní akci, jejíž část se odehrává o víkendu tedy škola musí počítat s tím, že zaměstnanci proplatí nejen odměnu, ale také příplatek za práci v sobotu a neděli, a pokud bude zaměstnanec konat noční dohled, tak navíc příplatek za práci v noci.

Pozn.: Podrobněji o příplatcích v případě vícedenních školních akcí pojednává materiál Školní akce.

Přechod na pracovní poměr

§

Požádá-li písemně zaměstnanec, který je u zaměstnavatele zaměstnán na základě dohod v souhrnu déle než 180 dní v období předchozích 12 měsíců, zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.

I

Uzavření pracovního poměru není nárokové. Zaměstnavatel nemusí žádosti zaměstnance vyhovět, musí však splnit svoji zákonnou povinnost a nejpozději do 1 měsíce zaměstnanci písemně na jeho žádost odpovědět.

V případě, že zaměstnavatel bude moci a bude chtít žádosti zaměstnance vyhovět, potom s ním uzavře pracovní smlouvu (popřípadě může založit pracovní poměr rovněž jmenováním, pokud by se mělo jednat o vedoucího zaměstnance ve smyslu § 33 odst. 3 ZP).

Práce na dohodu v době trvání rodičovské dovolené

§

V době čerpání rodičovské dovolené je podle § 34b ZP možné u téhož zaměstnavatele vykonávat na základě dohody práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

I

Po dobu čerpání rodičovské dovolené může škola se zaměstnancem, který u ní jinak vykonává stejný druh práce v pracovním poměru, uzavřít dohodu na shodný druh práce.

Příklad:
Zaměstnankyně s pracovní smlouvou uzavřenou na druh práce učitel čerpá rodičovskou dovolenou. Má však zájem na několik hodin týdně docházet do školy a vyučovat. Protože škole se taková „výpomoc“ hodí, může s touto zaměstnankyní uzavřít dohodu na druh práce učitel. V tomto případě není totiž porušeno pravidlo, které jinak zakazuje souběh více pracovněprávních vztahů se stejným druhem práce u jednoho zaměstnavatele.

Souběh pracovněprávních vztahů u jednoho zaměstnavatele

I

Mezi zaměstnancem a týmž zaměstnavatelem může být uzavřeno více pracovněprávních vztahů. Může dojít k různým kombinacím, např. pracovní poměr a DPP či DPČ, ale i pracovní poměr a dvě DPČ či dvě DPP, případně se může jednat o dvě dohody apod.

§

Při tomto souběhu je třeba dodržet pravidlo podle § 34b odst. 2 zákoníku práce, podle něhož nesmí zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele vykonávat práce stejného druhu. Výjimku z tohoto pravidla představuje možnost uzavřít se zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou dohodu na stejný druh práce, jaký má sjednán v pracovním poměru.

Příklad:
Není možné s učitelem uzavřít na dobu konání vícedenní školní akce dohodu s druhem práce učitel. Ale toto řešení je možné v případě učitele čerpajícího rodičovskou dovolenou. Tento může „vycestovat“ na vícedenní akci jako učitel zaměstnaný na dohodu.

Zrušení dohod – společná pravidla

§

Pokud není se zaměstnancem sjednán způsob zrušení pracovněprávního vztahu založeného dohodou, je na základě § 77 ZP možné dohodu 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 však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, tedy za podmínek stanovených v § 55 a § 56 ZP.

I

Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou v dohodě sjednat i jiný způsob ukončení dohody. Může se jednat například o okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době. Pracovněprávní vztah zaniká rovněž smrtí zaměstnance nebo uplynutím doby určité, na niž byla dohoda sjednána.

Výpovědní doba při skončení dohody trvá 15 dní. Začíná dnem, kdy byla výpověď z dohody doručena druhé straně a končí uplynutím doby 15 dní. Vždy je třeba dbát na to, aby byla písemná výpověď řádně doručena.

Výpověď se doručuje podle stejných pravidel, která platí pro doručování ostatních písemností souvisejících s pracovněprávními vztahy, tedy stejně jako je doručována např. výpověď z pracovního poměru.

Ochrana zaměstnance při výpovědi

§

Pokud má zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď z důvodu, že se zaměstnanec zákonným způsobem domáhal zákonem vypočtených práv:

- práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou;
- práva na rozvržení pracovní doby předem;
- práva na odborný rozvoj

anebo zaměstnanec požádal zaměstnavatele o:

- zaměstnání v pracovním poměru;
- úpravu pracovních podmínek;
- čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené;
- čerpal mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou;
- pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval

a současně do 1 měsíce od doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o její odůvodnění, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemné odůvodnění výpovědi.

I

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zákoník práce proto poskytuje zaměstnanci zvýšenou právní ochranu pro případ, že by zaměstnavatel dal tomuto zaměstnanci výpověď z důvodu, že se tento zaměstnanec domáhal svých zákonných práv. Tuto ochranu představuje povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci ve lhůtě do 1 měsíce od doručení výpovědi její písemné odůvodnění.

Význam možnosti domáhat se odůvodnění výpovědi spočívá v ochraně zaměstnance, pro případ, že by tento nebyl s odpovědí zaměstnavatele spokojen nebo, že by ho zaměstnavatel nepřesvědčil o tom, že výpověď dal z jiného důvodu, než se zaměstnanec domnívá. V takovém případě má zaměstnanec možnost napadnout výpověď u soudu a podat žalobu na neplatnost zrušení dohody. Zde by se uplatnil princip tzv. obráceného důkazního břemene, kdy bude zaměstnavatel muset prokázat, že výpověď byla podána z jiného důvodu, než tvrdí zaměstnanec.

Odvody na sociální a zdravotní pojištění

I

Pro rok 2026 u DPČ vzniká povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění, pokud měsíční příjem u jednoho zaměstnavatele dosáhne nebo přesáhne částku 4 500 Kč.

I

Pro rok 2026 u DPP vzniká povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění, pokud měsíční příjem u jednoho zaměstnavatele dosáhne nebo přesáhne částku 12 000 Kč.

Zdravotní pojištění

I

Zaměstnanci pracující na základě dohod musejí především sledovat svůj aktuální měsíční příjem, neboť od jeho výše se odvíjí, zda pojistné bude odvádět zaměstnavatel, nebo zda budou pojistné na zdravotní pojištění odvádět jako samoplátci nebo zda za ně bude hradit pojistné stát.

Zaměstnanec by tedy měl pravidelně kontrolovat, zda jeho příjem z dohod dosáhne nebo překročí stanovené částky (pro rok 2026 u DPP 12 000 Kč a u DPČ 4 500 Kč měsíčně).

Měsíční příjem dosáhne nebo přesáhne stanovené částky:

- zaměstnavatel je povinen přihlásit zaměstnance ke zdravotnímu pojištění a za zaměstnance odvádět pojistné.

Měsíční příjem nedosáhne stanovené částky:

- pokud zaměstnanec není evidován v některé z kategorií, za kterou pojistné hradí stát, nebo nemá současně jiný pracovněprávní vztah zakládající účast na pojištění, případně nevykonává jinou výdělečnou činnost, musí se přihlásit jako samoplátce a zdravotní pojištění si hradit jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů.

Sociální pojištění (včetně nemocenského a důchodového pojištění)

Zaměstnanci pracující na základě DPP jsou účastni pojištění, pokud měsíční příjem dosáhne nebo přesáhne částku 12 000 Kč.

Zaměstnanci pracující na základě DPČ jsou účastni pojištění, pokud měsíční příjem dosáhne nebo přesáhne částku 4 500 Kč.

Tito zaměstnanci jsou účastni pojištění také, jestliže vykonávají v kalendářním měsíci práci u téhož zaměstnavatele na základě více DPP a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci částku alespoň 12 000 Kč.

Zaměstnancům, kteří jsou účastni nemocenského pojištění náleží dávka nemocenské a ošetřovné.

Povinnosti zaměstnavatele po vzniku dohody

Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele – ČSSZ

§

Zaměstnavatel má povinnost evidovat a hlásit údaje o zaměstnancích pracujících na základě dohod vůči ČSSZ. U DPP se již od roku 2024 evidují a vykazují všechny dohody včetně nepojištěných a jejich měsíčních příjmů. U DPČ se od roku 2026 evidují a vykazují všechny dohody bez výjimky, a to včetně výše příjmů v rámci jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele.

Jednotné měsíční hlášení: ČSSZ – JMHZ.

Bližší informace pro školy také zde: JMHZ pro vedení škol.

Zdravotní pojišťovna – oznamovací povinnost zaměstnavatele

§

Zaměstnavatel je podle § 10 zákona o veřejném zdravotním pojištění povinen oznámit nástup zaměstnance pracujícího na základě dohody zdravotní pojišťovně do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém účast na pojištění vznikla nebo skončila.

Shrnutí – rozdíly mezi DPP a DPČ a pracovním poměrem

Zaměstnavatel má zajišťovat plnění pracovních úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr slouží zejména k pokrytí prací krátkodobějšího charakteru nebo prací s menším rozsahem.

Volba mezi DPP a DPČ

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou vybrat DPP nebo DPČ podle toho, která dohoda se jim lépe hodí. Volba není omezena charakterem práce ani tím, zda se jedná o soustavnou činnost nebo jednorázový úkon. Dodržet je třeba pouze maximální zákonný rozsah práce, který je v případě DPP 300 hodin práce v kalendářním roce a u DPČ je to polovina stanovené týdenní pracovní doby posuzovaná za celou dobu trvání dohody, nejdéle však za období 52 týdnů.

Rozdíly mezi DPP a DPČ

DPP se sjednává maximálně na 300 hodin práce v kalendářním roce, DPČ se sjednává maximálně v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby posuzované za celou dobu trvání dohody, nejdéle však za období 52 týdnů.
U DPP je zaměstnanec účasten zdravotního a sociálního pojištění od 12 000 Kč výdělku měsíčně. U DPČ je tato hranice rovna částce 4 500 Kč. (Obě hodnoty jsou platné pro rok 2026).

Rozdíly mezi dohodami a pracovním poměrem

Zaměstnanci pracující na základě dohod mají za předpokladu splnění nutných podmínek právo na:

- dovolenou;
- dočasnou pracovní neschopnost, volno při ošetřování dítěte do 10 let, volno při ošetřování člena rodiny, volno při nařízení karantény (včetně náhrady odměny z dohody za dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény);
- omluvení nepřítomnosti v práci a náhrady z odměny z důvodu důležitých osobních překážek v práci;
- omluvení nepřítomnosti v práci z důvodu jiných důležitých osobních překážek v práci a překážek v práci z důvodu obecného zájmu (bez nároku na náhradu z odměny, pokud není mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto jinak);
- náhradu odměny z dohody při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

FAQ

Uplatní se u pedagogických pracovníků výměra 8 týdnů dovolené i při práci na DPP?

Ano. Při výpočtu dovolené u zaměstnance pracujícího na základě DPP se vychází z výměry dovolené odpovídající druhu vykonávané práce. U pedagogických pracovníků se proto uplatní výměra 8 týdnů dovolené za kalendářní rok.

Tato výměra však nepředstavuje přímý nárok na 8 týdnů dovolené. U DPP se dovolená vždy určuje poměrně podle skutečně odpracovaného rozsahu práce a vyjadřuje se v hodinách. Výsledný nárok je zpravidla výrazně nižší, protože odpovídá pouze části roku, po kterou byla práce vykonávána.

Může ředitelka školy (příspěvkové organizace nebo školské právnické osoby veřejného zřizovatele) po dobu čerpání rodičovské dovolené vykonávat práci ředitele školy na dohodu?

Nikoliv, funkce ředitele školy může být vykonávána pouze v rámci pracovního poměru, a to na základě jmenování.

Přísluší pedagogickému pracovníku činnému na DPP nebo DPČ specializační příplatek pedagogického pracovníka podle § 133 zákoníku práce?

Nikoliv, jedná se o složku platu, ve věcech odměňování se zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr posuzují jako zaměstnanci, kterým je za vykonanou práci poskytována mzda.

Přísluší pedagogickému pracovníku činnému na DPP nebo DPČ příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah podle § 132 zákoníku práce?

Nikoliv, jedná se o složku platu, ve věcech odměňování se zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr posuzují jako zaměstnanci, kterým je za vykonanou práci poskytována mzda.

Musí pedagogický pracovník činný na DPP nebo DPČ splňovat kvalifikační předpoklady podle zákona č. 563/2004 Sb.?

Ano, povinnost splnění kvalifikačních předpokladů platí rovněž pro pedagogické pracovníky vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Více o předpokladech odborné kvalifikace a zaměstnávání nekvalifikovaných osob zde: Vznik pracovního poměru pedagogického pracovníka.

Uplatní se pravidlo „třikrát a dost“ při sjednávání doby určité i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr?

Nikoliv, toto pravidlo se na dohody nevztahuje. Zaměstnavatel může se zaměstnancem pracujícím na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírat jednotlivé dohody na dobu určitou neomezeně.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pro školy a školská zařízení
© 2026 by MŠMT is licensed under CC BY 4.0