

ZPRAVODAJ

Vydává
Národní informační,
vzdělávací
a osvětové středisko
bezpečnosti práce
při Výzkumném ústavu
bezpečnosti práce

www.suip.cz http://osha.mpsv.cz www.vubp.cz www.bozpinfo.cz číslo 1/2006

Úvodní slovo Ing. J. Elbela, generálního inspektora SÚIP



Nový zákon o inspekci práce přinesl častější integraci inspekčních činností do působnosti jednoho orgánu. Tolerance k porušování předpisů v oblasti pracovních vztahů je z pochopitelných důvodů zcela odlišná, než k porušování předpisů v oblasti pracovních podmínek. Přestože tento přístup je naprosto nesprávný, je nutno jej vnímat jako realitu. Lze předpokládat, že právě integrace do jednoho systému umožní postupně tento stav změnit.

Jaký je současný stav? Oblastní inspektoráty práce i Státní úřad inspekce práce přijímá značné množství podání, podnětů a stížností, které upozorňují na skutečné a mnohdy i jen domnělé porušování předpisů v oblasti pracovních vztahů. V současnosti je to na zhruba 550 měsíčně. Podání jsou mnohdy nekonkrétní a je nutno vyzvat toho, kdo podání podal, k jeho doplnění a konkretizaci. Zejména ustanovení § 37 odst. 2 nového správního řádu (zák. č. 500/2004 Sb.) může být považováno podavatelem za hrubý zásah do jeho práv a vede ke stížnostem na postup inspekčního orgánu. Mnoho údajů uvedených v podáních se nedaří prokázat z důvodů neochoty zaměstnanců vypovídat, z důvodu obavy z možnosti ztráty zaměstnání. Pořizování důkazů, které dokládají porušování popsané v podání, je pak časově značně náročné, mnohdy neúspěšné. Přesto se podařilo úspěšně vyřídit 75 % podání z těch, které byly k inspekci vybrány.

U velké části podání ale nebylo doposud zahájeno řízení z důvodů nedostatku kontrolních zaměstnanců.

Jak zvýšit množství vyřízených podnětů i při stávajícím počtu inspektorů? Je nutno změnit přístup k šetření některých podání.

Dosavadní poznatky ukazují, že kontrola zaměřená na dodržování povinností se zaměřením na konkrétní subjekt je výrazně delší (průměrně cca 21 hod.) ve srovnání s délkou kontroly zaměřené na dodržování stejných povinností zaměstnavatelem obecně (průměrně cca 12,5 hod.) se stejným výsledkem. Přitom preventivní účinek celoplošné kontroly je mnohem výraznější. Doručená podání jsou proto pečlivě analyzována a na základě rozboru jsou připraveny celoplošné kontroly, do nichž budou vždy zařazeni i zaměstnavatelé, kterých se podání týkají. Věřím, že se podaří snížit „dluh“, který máme vůči těm, kteří podání poslali a přitom zvýšit úroveň dodržování předpisů povinnými osobami.

Ing. Jaromír Elbel, generální inspektor SÚIP

Pracovní smlouva - základní náležitosti

Pracovní poměr může být založen třemi způsoby: smlouvou, volbou, jmenováním. V praxi logicky převažuje vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. Pracovní smlouva se uzavírá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně, pokud jde o uzavření pracovního poměru na dobu kratší než 1 měsíc, může být uzavřena i ústní formou. Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci. V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout tři základní věci: den nástupu do práce, místo výkonu práce a druh vykonávané práce. Mimo tyto základní věci lze v pracovní smlouvě dohodnout i další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Pokud by si smluvní strany v pracovní smlouvě dohodly podmínky, které jsou v rozporu s právním předpisem nebo jimiž by se zaměstnanec předem vzdával svých práv, je v této části smlouva neplatná. Ostatní části pracovní smlouvy však zůstávají v platnosti. Pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou, nebo neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou lze však sjednat nebo dohodou prodloužit pouze na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku pracovního poměru. V pracovní smlouvě lze rovněž sjednat zkušební dobu, která může být maximálně tříměsíční, musí být sjednána nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce a nesmí být dodatečně prodloužována.

V pracovní smlouvě lze také písemně uzavřít dohodu, ve které se zaměstnanec zavazuje, že nebude po stanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo ve vlastní firmě činnost, kterou vykonával u předchozího zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Jestliže byla v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, lze tuto dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná. V této dohodě se zaměstnavatel zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžní vyrovnání za každý měsíc plnění

závazku. V dohodě může být sjednána peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli, jestliže závazek poruší.

Jestliže pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen o nich písemně zaměstnance informovat nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; toto ustanovení platí i o změnách těchto údajů.

Informace musí obsahovat:

- jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- bližší označení druhů a míst výkonu práce,
- nárok na délku dovolené na zotavenou, popřípadě uvedení způsobu určování nároku na dovolenou,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy,
- stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby,

Zdroj: Zákon č. 65/1965 Sb., §32, ve znění pozdějších předpisů.

Jak vyplývá z výše uvedeného, je pracovní smlouva základním dokumentem, kterým je možno doložit vznik pracovního poměru. Před podpisem pracovní smlouvy je třeba se s jejím zněním podrobně seznámit, popřípadě si od zaměstnavatele nechat vysvětlit jednotlivá ustanovení, která jsou v pracovní smlouvě uvedena. Jak vyplývá z praxe, řada zaměstnanců podepíše pracovní smlouvu aniž by si přečetla její obsah a když potom zjistí, že některá ustanovení neodpovídají jejich představám, podávají na Oblastní inspektoráty práce podněty ke kontrole, které jsou mnohdy naprosto zbytečné a kterým lze již před podpisem pracovní smlouvy předejít.

pokračování na str. 2

pokračování ze str. 1

Práce přesčas

Práce přesčas je upravena zákoníkem práce. Základním principem práce přesčas, a to jak nařízené, tak i dohodnuté, je požadavek, aby týdenní pracovní doba včetně práce přesčas nepřekročila v průměru 48 hodin. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, v rozsahu maximálně 150 hodin ročně. Práci přesčas lze nařídit, při splnění podmínek uvedených v § 91 zákoníku práce, i na dny pracovního klidu. Kdo je oprávněn nařídit práci přesčas, lze stanovit v pracovním řádu.

Zákoník práce, kromě nařízené práce přesčas, dává možnost dohody zaměstnavatele a zaměstnance k výkonu další práce přesčas, maximálně v průměru 8 hodin týdně. To znamená, že jak nařízená práce přesčas, tak i dohodnutá práce přesčas nesmí překročit 416 hodin ročně. Do počtu hodin nejvyšší přípustné práce přesčas v kalendářním roce se nezahrnují případy, kdy si zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem vybral náhradní volno.

Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, může být v kolektivní smlouvě nebo na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele stanoveno:

- u rovnoměrně rozvržené pracovní doby nejvýše na čtyři kalendářní měsíce po sobě jdoucí,
- u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby nejvýše na šest kalendářních měsíců po sobě jdoucích,
- pouze v kolektivní smlouvě může být toto období stanoveno až na dvanáct měsíců po sobě jdoucích.

Celkový rozsah přesčasové práce je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem, a to i kdyby šlo o přesčasovou práci pouze na jednotlivých pracovištích, nebo organizačních útvarech zaměstnavatele. Limity přesčasové práce se týkají i vedoucích funkcí.

Práci přesčas nesmějí vykonávat, i kdyby s jejím výkonem souhlasili, zaměstnanci, kterým byla zkrácena pracovní doba bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů, mladiství, těhotné ženy a ženy pečující o dítě mladší než jeden rok. Zaměstnanci, který má zkrácenou pracovní dobu na vlastní žádost, nelze práci přesčas nařídit, lze ji s ním pouze dohodnout.

PhDr. Vladimír Fišer,
Státní úřad inspekce práce

Zhodnocení činnosti ITI Praha za rok 2005 a výhled do r. 2006

Institut technické inspekce Praha (dále jen ITI Praha) je organizací provádějící činnost na základě zřizovací listiny. V roce 2005 prováděl ITI Praha následující činnosti:

1) Výkon státního odborného dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení (zařízení se zvýšenou mírou ohrožení osob a majetku), s působností, úkoly a oprávněními danými zákonem č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů.

2) Výkon činností v rámci tzv. „jiné činnosti“ povolené zřizovatelem zaměřené zejména na působení v rozsahu akreditované činnosti.

3) Výkon činností jako autorizovaná osoba k činnostem při posuzování shody vybraných zařízení speciálně navrhovaných pro jaderná zařízení ve smyslu ustanovení § 4a a 4b zákona č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, podle vyhlášky č. 309/2005 Sb., o zajišťování technické bezpečnosti vybraných zařízení.

Odborná činnost

V roce 2005 plnil institut průběžně stanovené úkoly vyplývající z platné legislativy. Zejména se jednalo o zpracování odborných a závazných stanovisek ve vztahu k vyhrazeným technickým zařízením (VTZ). Dále se jednalo o působení institutu jako akreditované osoby u technických zařízení v rámci tzv. „jiné činnosti“ povolené zřizovatelem a působení autorizované osoby v oblasti posuzování shody u vybraných zařízení speciálně navrhovaných pro jaderná zařízení. Během roku probíhalo prověřování odborné způsobilosti fyzických osob, kterým v souladu s platnou legislativou skončila platnost osvědčení ke dni 30. 6. 2005. Lze konstatovat, že byl splněn hlavní záměr zajistit předem definovanou úroveň znalostí u uchazečů. Byly použity testy generované pomocí výpočetní techniky. Při použití uvedeného druhu ověření znalostí bylo na základě dosavadních zkušeností zjištěno, že uchazeči nastudovali problematiku otázek a správných odpovědí. Bylo dosaženo jednotné úrovně zvládnutí zadané problematiky. Po nastavení zákládni úrovně znalostí předpokládáme, že ve spolupráci s odbornou veřejností bude nutné připravit nové okruhy otázek

a systém jejich pravidelné aktualizace. Nově byla zahájena tzv. „projektová činnost“, kdy byly zahájeny víceleté projekty, z nichž lze jmenovat například ČEZ, Českou rafinérskou a.s. rafinérie Kralupy a Litvínov a například akci SANDVIK Chomutov. Tyto činnosti nově a komplexněji pokrývají rozšířenou oblast zaměřenou na bezpečnost technických zařízení. Novou formou byla navázána spolupráce s širokou technickou veřejností, zejména k tomu přispělo vytvoření „technické rady“ jako poradního orgánu vedení ITI Praha. V roce 2006 bude progresivně rozšířena oblast vzdělávání a spolupráce s revizními techniky.

Počty úkonů provedených v oblasti prověřování odborné způsobilosti v odborné oblasti v roce 2005:

Tlaková zařízení (prov. odb. zpūs.)	1512
Zdvihací zařízení (prov. odb. zpūs.)	1314
Elektrická zařízení (prov. odb. zpūs.)	4010
Plynová zařízení (prov. odb. zpūs.)	2008
Topiči (prov. odb. zpūs.)	4860
Montážní pracovníci plyn. zařízení (prov. odb. zpūs.)	6206
Prohlídky ve stanovených případech u plynových a tlakových zařízení (odborná činnost)	331
Oprávnění (odborná činnost)	3079

Mezinárodní vztahy ITI Praha v roce 2005

Institut technické inspekce Praha byl i v roce 2005 členem organizace CEOC (Confédération Européenne des Organismes de Contrôle technique, d'inspection, de certification et de prévention). CEOC je organizace, která sdružuje 31 nezávislých soukromých, polosoukromých a státních organizací ze 20 zemí Evropy a Japonska s obdobným zaměřením jako ITI Praha. CEOC podporuje porozumění v technických bezpečnostních záležitostech v Evropě a zakládání praktických procedur v oblasti bezpečnostní inspekce. Významnou akcí v rámci výměny zkušeností bylo setkání odborníků v měsíci listopadu na Slovensku, dále dílčí odborná setkání na pracovní úrovni a 17 zahraničních pracovních cest.

Ing. O. Küchler,
Institut technické inspekce Praha

Výsledky projektu EDFORSA

Výzkumný ústav bezpečnosti práce v Praze ve spolupráci s partnerskými organizacemi z České republiky, Rakouska, Německa, Francie, Řecka, Polska a Slovenska koordinoval dvouletý mezinárodní projekt programu Leonardo da Vinci zaměřený na prevenci rizik a ochranu zdraví ve vzdělávání dospělých. Projekt ukončený na podzim roku 2005 vešel do povědomí veřejnosti pod zkratkou EDFORSA (EDucation FOR SAFety), čili Vzdělávání pro bezpečnost.

Výsledkem řešení projektu je elektronický kurz svým charakterem oscilující mezi vzděláváním a osvětou dospělých v bezpečnosti práce a ochraně zdraví. Obsah kurzu je vymezen pěti tématy:

- **Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v malých a středních podnicích**
- **Technická bezpečnost**
- **Ochrana zdraví při práci**
- **Systém řízení bezpečnosti a havarijní plánování**
- **Havarijní připravenost.**

Příjemci vzdělávání mohou být odděleně dle uživatelských úrovní každého tématu kurzu manažeři BOZP, bezpečnostní inženýři a osoby na dalších pozicích zajišťujících bezpečnost práce na pracovištích, a dále zaměstnanci, odbory a laická veřejnost.

Obsah kurzu byl zpracován v souladu s platnými směrnice, standardy, pravidly, požadavky a dalšími dokumenty závaznými, doporučenými nebo uznávanými v zemích Evropské unie i širší Evropy pro prevenci rizik a ochranu zdraví.

Kurz „RISK PREVENTION AND HEALTH PROTECTION“ byl vyvinut ve třech základních podobách:

1. Elektronický kurz v anglickém jazyce na CD

CD verze kurzu „RISK PREVENTION AND HEALTH PROTECTION“ v anglickém jazyce byla vyrobena jako meziprodukt pro vývoj národních verzí kurzu (viz bod 3), zároveň měla sloužit jako základ pro uživatelsky preferovanou internetovou verzi (viz bod 2). Z toto důvodu není určena k běžné distribuci mezi veřejností, ale slouží pouze např. k propagačním účelům.

2. Kurz v anglickém jazyce v e-learningové verzi

Internetová verze kurzu „RISK PREVENTION AND HEALTH PROTECTION“ v anglickém jazyce je provozována v e-learningovém řídicím systému eDoco. Tato verze je bezplatně dostupná prostřednictvím webové stránky projektu EDFORSA (<http://edforsa.vubp.cz>) a oborového informačního portálu www.bozpinfo.cz. Internetová verze kurzu bude takto veřejně dostupná do září r. 2008 a za tím účelem bude vždy 1krát ročně na podnět partnerství a dalších vnějších ohlasů aktualizována.

3. Elektronický kurz v jazycích partnerství na CD – národní verze kurzu

Národní verze kurzu vyšly z CD verze kurzu „RISK PREVENTION AND HEALTH PROTECTION“ v anglickém jazyce. Téměř beze zbytku přitom zachovávají základní penzum znalostí obsažených v anglické jazykové verzi kurzu. K modifikacím kurzu partneři docházelo většinou jen případech, kdy bylo potřebné přizpůsobit obsah kurzu národním předpisům. Takové změny byly zároveň promítnuty do podpůrného a informačního aparátu kurzu a do části věnované testování znalostí. Národní verze kurzu vznikly v těchto jazycích: němčina, francouzština, polština, slovenština, řečtina a čeština.

Kurzy je možné studovat off-line, pouze v případě, že uživatel chce využít plné texty doporučených dokumentů a další elektronické zdroje či vstupovat na odkazované webové stránky, je nezbytné připojení na Internet.

Distribuce národních kurzů je zajišťována jednotlivými partneři projektu EDFORSA. Za ČR je výhradním distributorem českého kurzu s názvem „PREVENCE RIZIK A OCHRANA ZDRAVÍ“ Výzkumný ústav bezpečnosti práce.

Více o dostupnosti kurzu ve všech jeho podobách a jazykových verzích a podrobnější informace o výstupech a výsledcích projektu EDFORSA lze najít na adrese <http://edforsa.vubp.cz>.

PhDr. Irena Kuhnová,
Výzkumný ústav bezpečnosti práce

Připravovaná veletržní setkání v roce 2006

Účast VÚBP, SÚIP, IVBP a oblastních inspektorátů práce na **výstavách, veletržích a doprovodných akcích** s tematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, majetku a životního prostředí nebo s problematikou příbuznou s cílem zlepšení informovanosti a zvýšení úrovně znalostí v této oblasti mezi odbornou i laickou veřejností:

PRAGOALARM – BEZPEČNÝ ŽIVOT

15. ročník mezinárodního veletrhu zabezpečovací techniky, systémů a služeb, požární ochrany a záchranných zařízení

19.-21.4.2006

Výstaviště Praha – Holešovice

Společně bezpečně – Pracovní setkání odborně způsobilých osob v prevenci rizik

doprovodný program k veletrhu PRAGOALARM – BEZPEČNÝ ŽIVOT

20.4.2006, 10:00-15:00 hod.

PARKHOTEL, Praha 7

krizkovaj@vubp-praha.cz,

tel. 221 015 891

INTERPROTEC

8. mezinárodní veletrh prostředků osobní ochrany, bezpečnosti práce a pracovního prostředí

16.-19.5.2006

Brno – Výstaviště

Aktuální témata BOZP

doprovodný program k veletrhu INTERPROTEC

16.5.2006, 13:00-15:30 hod.

Kongresové centrum, sál C,

Brno – Výstaviště

neumannovab@vubp-praha.cz,

tel. 221 015 891

Společně bezpečně v rámci Evropské unie

3. mezinárodní konference k otázkám zdraví a bezpečnosti práce

17.5.2006

Kongresové centrum, sál C,

Brno – Výstaviště

belohlavkova@akademieprace.cz,

tel. 224 921 617

Informace o veletržích a doprovodných programech s účastí VÚBP, SÚIP, IVBP a OIP zveřejňuje webová stránka www.vubp.cz, pozvánky a upoutávky najdete rovněž na www.bozpinfo.cz.

Zaměstnávání studentů – dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Potřeba přilepšit si v době studia je stále aktuální. Vedle této potřeby se stává žádoucím i to, že po skončení studia při nástupu do zaměstnání, zaměstnavatelé velmi často uplatňují jako jedno z kritérií při výběru uchazečů i hledisko absolvované praxe. To přivádí každoročně studenty k tomu, zajímat se o zajištění práce. V zásadě tak činí dvojím způsobem. Jednak si zajišťují práci sami, jednak se zaměstnávají pomocí agentur, které zajišťují zaměstnance pro uživatele, což jsou ve skutečnosti ti, kteří nabízejí studentům práci. Nabízí se otázka, který způsob je výhodnější a který méně? Hledat jednoznačnou odpověď nemá smysl, neboť obojí má v průběhu výkonu práce svoje výhody a svoje nevýhody. Předností agenturního zaměstnávání může být např. profesionálnější písemné vypracování té které dohody pro případ vad v plnění předmětu dohod.

Vzhledem k časovým možnostem studentů se takřka vždy bude jednat o krátkodobý výkon práce a pracovněprávní vztah na základě pracovní smlouvy tak bude připadat v úvahu jen výjimečně. V úvahu tedy přicházejí „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“, které upravuje zákoník práce v části čtvrté a těmito jsou:

- dohoda o provedení práce podle ustanovení § 236 zákoníku práce (dále jen ZP), ve znění pozdějších předpisů

- dohoda o pracovní činnosti podle ustanovení § 237 ZP

V ustanovení § 232 **odst.1**. ZP se zdůrazňuje, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami výše uvedené dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

odst.2 – pak ještě dále zdůrazňuje, že s mladistvými lze tyto dohody uzavírat, jen pokud tím nebude ohrožen jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání.

Ti, kteří vykonávají nebo budou vykonávat práce na základě těchto dvou uvedených dohod, jsou zaměstnanci jako jiní, rozdíl je jen v tom, že nemají uzavřen pracovní poměr (vedlejší pracovní poměr), který by se řídil částí druhou zákoníku práce a z kterého by např. vyplýval nárok na dovolenou nebo volno při překážkách v práci, ale že jde o dohodu, u které většina nároků mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být sjednána smluvně. Na základě uzavřené dohody je pak zaměstnavatel mimo jiné povinen seznámit zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k práci jimi vykonávané, zejména s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V čem tedy spočívají zásadní odlišnosti obou uvedených dohod?

Dohoda o provedení práce

Základním rysem dohody o provedení práce je to, že jejím předmětem není soustavný výkon práce, ale určitý výsledek práce- konkrétní pracovní úkol - u studentů tak přichází v úvahu např. sezónní sběr ovoce, překlady do cizího jazyka, přepsání textu, prezentace výrobků apod.

Tuto dohodu podle § 236 ZP může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin. Dohoda se uzavírá písemně nebo ústně. V dohodě musí být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla též doba, v níž má být pracovní úkol proveden. Pracovní úkol musí být proveden ve sjednané době, jinak může zaměstnavatel od dohody odstoupit. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané podmínky. Podle ustanovení § 234 odst. 2 zákoníku práce pak platí, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou utrpěl při výkonu práce podle uzavřené dohody nebo v přímé souvislosti s ní, stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru; rodinným příslušníkům odpovídá zaměstnavatel podle občanského zákoníku.

Odměna za provedení pracovního úkolu je splatná po dokončení a odevzdání práce. Mezi účastníky lze dohodnout, že část odměny bude splatná již po provedení určité části pracovního úkolu.

Dohoda o pracovní činnosti

Předmětem dohody o pracovní činnosti je práce vymezená druhově – např. správce počítačové sítě, údržba software, úklidové práce, práce skladníka apod.

Podle § 237 ZP může být zaměstnavatelem s fyzickou osobou uzavřena i když předpokládaný rozsah práce nepřesahuje 100 hodin. Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (20 hod). Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle za období 12 měsíců. Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Jedno vyhotovení dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. Dohoda se uzavírá na dobu určitou popřípadě na dobu neurčitou. V dohodě lze sjednat i způsob jejího zrušení. (15 denní výpovědní lhůta.)

Dohody mimo pracovní poměr jsou zvláštním druhem smlouvy, na základě kterých fyzické osoby pro zaměstnavatele vykonávají práci bez vzniku pracovního poměru. V zákoníku práce jsou zakotveny určité povinnosti a práva obou smluvních stran, které jsou však jednodušší než u pracovního poměru. Dohody o pracovní činnosti se zpravidla využívají u dlouhodobějších a opakovaných pracovních výkonů pro zaměstnavatele, zatímco dohody o provedení práce jsou využívány spíše k jednorázovým pracovním výkonům. V dohodách lze sjednat i některé nároky, které mají přímo ze zákona zaměstnanci v pracovním poměru (např. nárok na dovolenou, nárok na cestovní náhrady), nikoliv však příznivější, než jsou stanoveny obdobné nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru. Při sjednávání výše odměny je zaměstnavatel povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích a postupovat v souladu s dobrými mravy.

Závěrem ještě dvě důležité informace pro studenty

1. Bezplatné poradenství ve smyslu poskytnutí základních informací týkajících se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek poskytují od 1.7.2005 Oblastní inspektoráty práce.
2. Spory vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr projednávají a rozhodují soudy (§ 235 ZP).

Ing. Michal Kleinhampl,
Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj