



FUTEJ & Partners, s.r.o.
Radlinskeho 2
811 07 BRATISLAVA
SLOVAKIA

TEL: 421/2/5263 3161
FAX: 421/2/5263 3163
e-mail: futej@futej.sk
www.futej.sk

DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Najčastejšou formou zamestnania je pracovný pomer. Okrem neho však Zákonník práce pozná aj tri ďalšie formy zamestnania, ktoré sa spoločne označujú ako *dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*¹. V prípade, ak pôjde o prácu vymedzenú výsledkom, možno uzavrieť *dohodu o vykonaní práce*. Ak pôjde o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce prichádzajú do úvahy *dohoda o pracovnej činnosti*, alebo *dohoda o brigádnickej práci študentov*.

Pracovný vzťah založený niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ďalej spoločne aj ako „**dohoda**“ alebo „**dohody**“) je podstatne flexibilnejší a menej formálny v porovnaní s pracovným pomerom. Dohody totiž na rozdiel od pracovného pomeru nezakladajú napríklad nárok na dovolenku, nárok na náhradu mzdy pri prekážkach v práci, odmenu za prácu nadčas, či príspevok na stravovanie.² Dohodami však na rozdiel od pracovného pomeru nie je možné zabezpečiť taký pracovný vzťah, kedy by zamestnávateľ mohol dlhodobo využívať prácu zamestnanca počas celého pracovného času, ktorý je 40 hodín týždenne. Zákonník práce totiž upravuje, že tento druh dohôd sa má používať iba výnimočne na príležitostnú činnosť, napríklad na úlohy malého rozsahu, alebo na práce charakteristické svojou ojedinelosťou. Dohody tak svojou povahou tvoria len akýsi doplnok k základnému pracovnoprávnemu vzťahu, ktorým je pracovný pomer, pretože pracovný pomer je základná forma pracovnoprávného vzťahu, ktorú má zamestnávateľ používať na výkon činností tvoriacich predmet jeho činnosti. Dohody by mal zamestnávateľ uzatvárať na plnenie svojich úloh výnimočne, najmä v prípadoch ak by forma pracovného pomeru pre tieto úlohy alebo činnosti bola pre neho neúčelná alebo nehospodárna.

Aký je vlastne rozdiel medzi jednotlivými dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru?

Dohoda o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť vtedy, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje **350 hodín** v kalendárnom roku. Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.

Písomnú dohodu o vykonaní práce treba uzatvoriť najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

Dohoda o vykonaní práce musí obsahovať:

- vymedzenie pracovnej úlohy,

¹ § 223 a nasl. zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“).

² Dôvod je ten, že na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia len prvej časti Zákonníka práce.

- dohodnutú odmenu za jej vykonanie,
- dobu, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať a
- predpokladaný rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Základným predpokladom uzavretia tohto druhu dohody je štatút študenta³ u osoby, ktorá túto dohodu uzatvára na strane zamestnanca. Ďalšou podmienkou uzatvorenia tejto dohody je, že rozsah práce nesmie prevyšovať v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času. Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzavretá, najdlhšie však za 12 mesiacov.

Dohoda o brigádnickej práci študentov musí obsahovať:

- dohodnutú prácu,
- dohodnutú odmenu za jej vykonanie,
- dohodnutý rozsah pracovného času a
- dobu, na ktorú sa dohoda uzatvára.

Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer⁴. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

Dohoda o pracovnej činnosti

Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne. Tento stanovený limit nemožno v jednotlivom týždni prekročiť.

Dohoda o pracovnej činnosti musí obsahovať:

- dohodnutú prácu,
- dohodnutú odmenu za vykonávanú prácu,
- rozsah pracovného času a
- dobu, na ktorú sa dohoda uzatvára.

³ Za študenta sa považuje fyzická osoba, ktorá má pracovnoprávnu subjektivitu a sústavne sa pripravuje na povolanie.

⁴ § 68 až 70 Zákonníka práce.

Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu alebo na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Rovnako ako v prípade dohody o brigádnickej práci študentov, aj v tomto prípade okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Spoločné pre dohody

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru môže uzavrieť prakticky ktokoľvek⁵, hoci aj osoba, ktorá už je zamestnaná v riadnom pracovnom pomere. Zamestnanec v pracovnom pomere pre podpis dohody nepotrebuje ani súhlas svojho zamestnávateľa. To neplatí, ak by práca vykonávaná na základe dohody bola zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa. Zamestnanec totiž popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere môže vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom.⁶

Pri uzatváraní ktoréhokoľvek typu dohody treba mať na pamäti, že dohodu treba uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Jedno vyhotovenie dohody treba vydať zamestnancovi.

⁵ Výnimkou je dohoda o brigádnickej práci študenta, ktorú môže uzatvoriť len študent. Okrem toho Zákonník práce v záujme ochrany mladistvých stanovuje, že s mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

⁶ § 83 Zákonníka práce.