



DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE A DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE

Mgr. Michal Vrajík,
advokát

Transpoziční novela zákoníku práce¹ (dále jen „novela“) se s účinností od 1. října 2023 podstatným způsobem dotkla rovněž oblíbených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „dohody“). Právě jim se věnuje tento článek s tím, že je z rozsahových důvodů omezen na ty oblasti, které byly novelou dotčeny. Vynecháme rovněž právo dohodářů² na dovolenou, neboť to novela zavádí s účinností až od 1. ledna 2024 a bude mu věnován samostatný článek.

DŮVODY PŘIJETÍ NOVELY VE VZTAHU K DOHODÁM

Dříve, než začneme rozebírat jednotlivé změny, se sluší stručně vysvětlit, proč se novela dohod dotkla tak zásadním způsobem. Důvody jsou v zásadě dva:

- směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, která byla novelou do zákoníku práce transponována, výslovně v článku 1 odst. 3 uvádí, že „*Členské státy mohou rozhodnout, že se povinnosti stanovené v této směrnici neuplatní na pracovníky v pracovníprávním vztahu, v němž se předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů.*“ Jinými slovy tato **směrnice předvídá, že se bude týkat všech osob, které pracují v průměru více než 3 hodiny týdně, tedy pro české podmínky i velké části dohodářů.** Nebylo tedy možné vůči dohodářům tuto směrnici pominout; a
- Česká republika dosud vůči dohodářům neimplementovala směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tato směrnice se přitom má vztahovat na všechny pracovníky (kromě námořníků) a pracovníkem je podle judikatury Soudního dvora „*každý, kdo po určité době vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za niž dostává odměnu.*“³

¹ Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

² Z kapacitních důvodů bude v článku používán tento slangový pojem pro zaměstnance pracující na základě některé z dohod.

³ Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986, sp. zn. C-66/85, Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg.

Všechny tyto definiční znaky přitom splňuje nejen zaměstnanec v pracovním poměru, ale i dohodář. Tudíž **skutečnost, že Česká republika až do konce září 2023 požadavky plynoucí z této směrnice na dohodáře nevztáhla, byla přinejmenším kontroverzní** a je z právního hlediska vhodné, že novela tento stav narovnála.

ZÁKLADY PRÁVNÍ ÚPRAVY DOHOD

I po novele pochopitelně platí, že **závislá práce smí být konána jen v základním pracovním poměru**, což je i nadále pracovní poměr a právní vztahy z dohod, tj. z dohody o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohody o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“).

Nedotčeno zůstalo rovněž pravidlo obsažené v § 74 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), podle něž má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Uvedené pravidlo je nicméně i nadále „měkké“ a „nadužívání“ dohod či využívání dohodářů na tutéž činnost, kterou pro zaměstnavatele konají i zaměstnanci v pracovním poměru, ani nadále není přestupkem. Podobně ostatně situaci již před lety popsal i Nejvyšší správní soud: *„Ačkoliv obecná priorita zajišťování úkolů zaměstnavatelů především zaměstnanci v pracovním poměru je zřejmá a nezpochybnitelná (...), nelze dovozovat, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze uzavírat pouze tehdy, když konkrétní zaměstnavatel má uzavřeny také pracovní smlouvy (alespoň jednu či třeba tolik, aby tyto pracovní smlouvy měly v absolutních číslech převahu).“⁴*

Byť lze uznat, že novela vzala dohodám část jejich flexibility, pořád platí závěr, podle něž jsou dohody **flexibilnější než pracovní poměr**. I nadále mají totiž větší volnost při uzavírání a ukončování a rovněž v průběhu trvání se na ně neuplatní celý zákoník práce, ale jen jeho část. Vyplývá to z § 77 odst. 2 ZP, podle něž se na dohodáře uplatní celý zákoník práce s výjimkou ustanovení o převedení na jinou práci a přeložení, dočasném přidělení, odstupném, dovolené (to však jen do 31. prosince 2023), skončení pracovního poměru, odměňování, cestovních náhradách a náhradách nákladů spojených s výkonem práce na dálku. Řada dalších oblastí pak má u dohodářů specifické odchylky od běžného zákonného režimu (např. překážky v práci) – k tomu viz další výklad.

DPP A DPČ – POVINNÉ A DOPORUČENÉ NÁLEŽITOSTI

DPP je i nadále upravena v § 75 ZP, DPČ pak v § 76 ZP. Pro obě dohody je předepsána **písemná forma**, která může být naplněna v listinné i elektronické podobě. Jestliže bude DPP či DPČ uzavřena elektronicky, je nicméně třeba dodržet povinnosti předepsané § 21 ZP, tj. především doručit jedno její vyhotovení bezodkladně na soukromou elektronickou adresu zaměstnance sdělenou zaměstnavateli pro tento účel (v detailu viz samostatný článek JUDr. Radima Marady k tématu digitalizace pracovního poměru po novele zákoníku práce zveřejněný na pokračování v časopise *Mzdová účetní* 11/2023 a 12/2023).

Co do **obsahu** předepisuje právní úprava **pro DPP tři náležitosti**:

- Uvedení **sjednané práce**, tj. co bude dohodář pro zaměstnavatele konat (např. lektor, číšník, IT pracovník).
 - 📎 Lze použít např. tuto vzorovou formulaci: *„Zaměstnanec bude pro zaměstnavatele na základě této dohody vykonávat osobně, řádně a svědomitě práci překladatele. Bližší označení sjednané práce bude zaměstnanci předáno písemně v souladu s § 77a ZP.“*
- Uvedení **doby, na kterou se dohoda uzavírá**, což může být doba určitá i doba neurčitá. Výhodou doby určité je to, že dohoda jejím uplynutím automaticky skončí bez nutnosti uzavírat s dohodářem dohodu či mu doručovat výpověď. Nevýhodou je, že má-li

⁴ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. března 2010, sp. zn. 4 Ads 140/2008.

spolupráce pokračovat, je nutné uzavřít novou dohodu nebo stávající dohodu dodatkem prodloužit. Výhody a nevýhody doby neurčité jsou pochopitelně zrcadlově obrácené.

📌 Vzor formulace, kterou lze použít, bude např.: „*Tato dohoda se sjednává na období od 1. 12. 2023 do 30. 11. 2024.*“

- Sjednání **odměny z dohody** (viz § 138 ZP).

Ve vztahu k DPČ jsou obsahové náležitosti **totožné, a navíc oproti DPP** je nutné uvést v DPČ i **sjednaný rozsah pracovní doby**. Tomuto požadavku lze vyhovět buď uvedením **konkrétního rozsahu** pracovní doby (tam, kde je znám – např. 4 hodiny týdně), nebo uvedením **maximálního rozsahu** pracovní doby (tam, kde půjde o práci nárazové – např. až do ½ stanovené pracovní doby).

📌 Vzorová textace do DPČ může znít např. takto: „*Zaměstnanec bude vykonávat práci nejvýše v rozsahu v průměru 20 hodin týdně za dobu, na kterou byla tato dohoda uzavřena, nejdéle za období 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanec bere na vědomí, že zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci v celém sjednaném rozsahu.*“

Uvedení maximálního rozsahu práce lze doporučit i u DPP s tím, že dohodář bere na vědomí, že mu zaměstnavatel nemusí přidělit práci v celém takto sjednaném rozsahu.

📌 Pro DPP by tak textace mohla znít takto: „*Rozsah sjednaných prací vykonávaných na základě této dohody nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Zaměstnanec bere na vědomí, že zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci v celém sjednaném rozsahu.*“

Vedle uvedeného je pochopitelně nutné **identifikovat smluvní strany**, aby bylo zřejmé, kdo s kým DPP či DPČ sjednává.

V DPP i DPČ lze sjednat **zkušební dobu** a vzhledem ke změnám, které novela přinesla v oblasti rozvrhování pracovní doby, to lze i doporučit. Zákoník práce zkušební dobu u DPP či DPČ neomezuje, ale je vhodné vyjít z pravidel pro zkušební dobu v pracovním poměru (§ 35 ZP) a sjednat tedy zkušební dobu maximálně na 3 měsíce od započetí výkonu práce (v případě vedoucích zaměstnanců maximálně na 6 měsíců) a zároveň nejvýše na ½ sjednané doby trvání DPP či DPČ, jde-li o DPP či DPČ na dobu určitou.

📌 Zkušební dobu lze v DPP či DPČ sjednat např. tímto textem: „*Strany tímto sjednávají za obdobného použití § 35 ZP zkušební dobu v délce 3 měsíců ode dne započetí výkonu práce na základě této dohody. Běh, prodloužení a skončení zkušební doby se řídí obdobně § 35 ZP.*“

Pro DPP ani pro DPČ na **dobu určitou** neplatí omezení podle § 39 ZP, a lze je tedy uzavírat opakovaně i více než třikrát za sebou. Pokud by pak na DPP či DPČ navázal mezi týmiž smluvními stranami pracovní poměr, lze v něm sjednat zkušební dobu⁵ a rovněž pravidla pro pracovní poměr na dobu určitou (tj. možnost sjednat jej maximálně na 3 roky a prodloužit či opakovat nanejvýš dvakrát se zákonnými výjimkami) se počítají až ode dne vzniku pracovního poměru, aniž by se přihlíželo k dřívějším vztahům z dohod.

PŘÍKLAD 1

Pan Svoboda pracuje pro společnost KORA, s. r. o., na základě DPČ uzavřené na období od 1. ledna 2023 do 31. prosince 2023. Dříve měl takto uzavřené DPČ na období od 1. ledna 2021 do 31. prosince 2021 a na období od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2022.

I tak lze bez problémů uzavřít novou dohodu o pracovní činnosti mezi týmiž stranami na období od 1. ledna 2024, protože pro DPČ (ani DPP) neplatí omezení, že by je šlo prodloužit či opakovat maximálně dvakrát.

⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. února 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.

ROZSAH PRÁCE NA ZÁKLADĚ DOHOD

Maximální **rozsah práce** zůstal novelou nedotčen, dílčí změny však vysledovat lze.

U **DPP** nesmí být rozsah vykonávané práce větší než 300 hodin v kalendářním roce, přičemž se sčítá doba odpracovaná pro jednoho zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě více DPP, a to i kdyby byly sjednané práce zcela odlišné. **Novinkou** je však to, že limit 300 hodin se týká rozsahu **vykonávané práce**, nikoliv rozsahu, **na který se DPP uzavírá**. Znamená to, že jeden dohodář může mít u jednoho zaměstnavatele více DPP a v každé z nich může být uvedený maximální rozsah práce až 300 hodin a nejde o porušení zákona. K porušení by došlo teprve tím, že by daný dohodář v daném roce limit 300 hodin výkonem práce skutečně překročil.

Rovněž je u DPP uvedeno klíčové pravidlo, podle nějž se **do rozsahu práce nezapočítávají tzv. náhradní doby** podle § 348 odst. 1 ZP, tedy doba **překážek v práci** (s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho naprácování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy⁶), čerpání **dovolené**, vybírání **náhradního volna za práci ve svátek** a doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada odměny z dohody nebo se mu odměna z dohody nekrátí (tzv. **placený svátek**).

Uvedené v praxi znamená, že limit 300 hodin v kalendářním roce se u DPP vztahuje **jen k faktickému, skutečnému výkonu práce**. V praxi se tak bude moci stát (a bude se to reálně stávat), že dohodář na DPP odpracuje 300 hodin, ale „zapláceno“ dostane za ještě více – kromě odměny z dohody za 300 hodin vykonané práce ještě např. náhradu odměny z dohody za dovolenou, náhradu odměny z dohody za čerpané náhradní volno ve svátek a náhradu odměny z dohody za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti, jistliže je daný dohodář na základě DPP účasten nemocenského pojištění.

PŘÍKLAD 2

Paní Silná bude v roce 2024 pracovat u společnosti DEMERO, a. s., na základě DPP a bude z dohody nemocensky pojištěna. Paní Silná odpracuje celkem 300 hodin, vedle toho bude čerpat 25 hodin dovolené a v důsledku dočasné pracovní neschopnosti zamešká dalších 40 hodin, za něž jí bude poskytnuta náhrada odměny z dohody.

Celkem tedy odpracovala 300 hodin, zapláceno (formou odměny z dohody či její náhrady) dostala za 365 hodin. Zákon nicméně porušen nebyl, protože limit 300 hodin se týká výlučně výkonu práce.

U **DPC** i nadále platí, že je možné vykonávat práci v rozsahu nepřekračujícím v průměru **½ stanovené týdenní pracovní doby**. Zda se jedná o 20 hodin týdně, 19,375 hodiny týdně, 18,75 hodiny týdně, či jiný rozsah, vyplývá z délky stanovené týdenní pracovní doby u daného zaměstnavatele a provozu, do nějž je dohodář zařazen (zda tam činí stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, 38,75 hodiny týdně, 37,5 hodiny týdně, nebo je ještě jiná). Dodržování tohoto limitu se pak i nadále posuzuje **v průměru za celou dobu, na kterou byla DPC uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů**.

Pro účely DPC nebylo zavedeno podobné pravidlo, jako bylo vyloženo výše u DPP, takže **do rozsahu práce se zde plně započítávají i všechny náhradní doby** podle § 348 odst. 1 ZP (jejich výčet viz výše). Dohodář na základě DPC tak nebude moci strávit faktickým (skutečným) výkonem práce polovinu stanovené týdenní pracovní doby, ale méně, protože se mu do odpracované doby započte např. čerpání dovolené či volno při překážkách v práci (ať už placených, či nikoliv).

⁶ Tyto doby se však rovněž do rozsahu práce nezapočítávají, protože se nepovažují za výkon práce nejen pro účely DPP, ale všeobecně ani pro účely DPC či práce v pracovním poměru.

PŘÍKLAD 3

Paní Novotná bude v roce 2024 pracovat pro společnost Zincol, k. s., na základě DPČ. Stanovená pracovní doba činí 40 hodin týdně a paní Novotná tak smí odpracovat za 52 týdnů nanejvýš 1 040 hodin (52 × 20).

Do tohoto rozsahu se však započte 80 hodin čerpání dovolené, 60 hodin zameškaných kvůli ošetřování člena rodiny a 36 hodin tzv. placených svátků, takže na skutečný výkon práce zbude jen 864 hodin.

INFORMOVÁNÍ O OBSAHU PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Nové § 77a a § 77b ZP zavedly od 1. října 2023 **informační povinnost** zaměstnavatele vůči dohodářům, a to v obdobném rozsahu, v jakém ji mají vůči zaměstnancům v pracovním poměru.

Obecná informační povinnost podle § 77a ZP znamená, že dohodář musí být **písemně a individuálně** informován o obsahu právního vztahu založeného dohodou, tj. o vybraných parametrech, neobsahuje-li tyto informace dohoda. Písemná forma je splněna v **listinné** i v **elektronické** podobě. Probíhá-li informování **elektronicky**, musí být zajištěno, aby měl dohodář možnost si informaci **uložit** (tj. stáhnout do soukromého zařízení nebo přeposlat na soukromé úložiště) a **vytisknout**, a zaměstnavatel musí uschovat **doklad o předání**, tj. takový doklad, z něž vyplývá, že informace dohodáři došla (např. log z HR aplikace zaměstnavatele potvrzující, že se dohodář s informací seznámil, nebo potvrzení o přečtení či potvrzení o doručení e-mailu s informací).

Informační povinnost je nutné splnit ve lhůtě **7 kalendářních dní od započetí výkonu práce**. Lze ji pochopitelně splnit i dříve, např. již při uzavření dohody. Při **změnách informací** (např. se mění sjednaná práce) je nutné dohodáře informovat **bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti**. Tato povinnost však nenastává, jestliže je změna dána změnou právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.

PŘÍKLAD 4

Pan Kovalčík nastoupil 1. října 2023 na DPP ke společnosti Bytové družstvo Slavík jako údržbář. Byla mu vydána informace o obsahu právního vztahu z dohody.

Od listopadu došlo ke změně sjednané práce z údržbáře na domovníka. V této souvislosti musí Bytové družstvo Slavík vydat panu Kovalčíkovi novou informaci o obsahu právního vztahu z dohody ve vztahu k bližšímu označení sjednané práce.

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v příkladu 4 s tím, že od 1. prosince 2023 Bytové družstvo Slavík změnilo vnitřním předpisem výplatní termín z 12. dne v měsíci na 15. den v měsíci.

V této souvislosti nemusí Bytové družstvo Slavík vydat panu Kovalčíkovi novou informaci o obsahu právního vztahu z dohody, protože změna je dána změnou vnitřního předpisu.

Informační povinnost je nutné plnit vůči **všem dohodářům**, a to i kdyby byla dohoda uzavřena na jednorázovou práci v rozsahu několika málo hodin za jeden den. V takovém případě může být vhodnější uvést všechny požadované informace přímo do textu dohody, aby nebylo potřeba předávat dohodáři ještě další dokument. Naopak tam, kde má vztah z dohody trvat delší dobu (např. několik měsíců či rok), je vhodnější plnit informační povinnost **odděleně od textu dohody**, aby bylo jednoznačné, že se jedná o jednostrannou informaci a že ji zaměstnavatel smí kdykoliv změnit i bez souhlasu dohodáře. Ministerstvo práce a sociálních věcí pro tyto účely připravilo a dalo zdarma k dispozici **vzor informace o obsahu právního vztahu založeného dohodou**. Tento vzor je k dispozici na adrese: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-pravo#vzory>.

Přechodné ustanovení k novele našťestí vylučuje z informační povinnosti **stávající dohodáře**, tj. ty, kteří zahájili výkon práce do 30. září 2023. Vůči těmto dohodářům zaměstnavatel plnit informační povinnost plošně nemusí. Požádá-li jej však dohodář o informaci o obsahu právního vztahu z dohody, musí mu ji zaměstnavatel do 7 kalendářních dnů od žádosti poskytnout.

Pokud jde o **výčet povinně poskytovaných informací**, dohodáře je nutné písemně informovat o:

- **názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou** – tyto informace však budou většinou již v textu dohody;
- **blížejším označení sjednané práce a místa výkonu práce** – uvedené znamená rozvést dohodáři alespoň v několika větech pracovní náplň a specifikovat místo výkonu práce adresou či několika adresami, případně alespoň uvést, kdo a jak konkrétní místo výkonu práce určí;
- **výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené** – tuto informaci je třeba poskytovat již od 1. října 2023, přestože právo na dovolenou dohodářům novela zavádí až od 1. ledna 2024. Prakticky to tedy znamená, že do konce letošního roku bude uvedena informace např. ve znění „*Do 31. 12. 2023 Vám právo na dovolenou nevzniká. Od 1. 1. 2024 činí výměra dovolené 4 týdny za kalendářní rok a způsob určování její délky se řídí § 77 odst. 8, § 212, § 213, § 216 a § 348 ZP.*“;
- **době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána** – tato informace bude již v textu dohody, protože zkušební doba musí být sjednána;
- **postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného DPP nebo DPČ, a o délce a běhu výpovědní doby;**
- **odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje;**
- **předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3 ZP,** – uvádí se předpoklad, nikoliv tedy konkrétní údaj. Jde o orientační údaj, který má dohodáři umožnit udělat si přesnější představu o rozsahu práce, nikoliv o závazný údaj, z něž by dohodáři plynulo právo na přidělování práce přesně ve sděleném rozsahu. Údaj o délce vyrovnávacího období se pak týká jen DPČ;
- **rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na jídlo a oddech;**
- **odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místě a způsobu vyplácení odměny z dohody** – údaj o odměně z dohody bude uveden v textu dohody, zbývající údaje v ní mohou být rovněž uvedeny;
- **kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv** – kolektivní smlouvu je nutné specifikovat, např. uvedením data uzavření či období, jehož se týká;
- **orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance.**

Údaje vyznačené **tučně** musí být dohodáři komunikovány individuálně. Údaje vyznačené běžným písmem mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis (typicky konkrétní ustanovení zákoníku práce), kolektivní smlouvu (např. obsahuje-li výměru dovolené nad minimální výměru stanovenou zákoníkem práce) nebo vnitřní předpis (např. vnitřní mzdový předpis řešící termín výplaty odměny z dohody).

Speciální informační povinnost podle § 77b ZP se týká případů, kdy by dohodář byl **vyslán k výkonu práce na území jiného státu**, a to na dobu delší než 4 týdny po sobě jdoucí. Lze očekávat, že tyto případy nebudou u dohodářů časté. I zde se jedná o písemnou, individuální informaci, kterou lze poskytnout v listinné či elektronické podobě (viz výklad

výše). Poskytnuta musí být předem, tj. před vysláním na cestu, a jestliže se poskytnuté informace mění, je třeba o změnách dohodáře informovat bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Co do **obsahu** je nutné dohodáře informovat o státu, v němž má být práce vykonávána, předpokládané době tohoto vyslání, měně, ve které mu bude vyplácena odměna z dohody (tuto informaci lze nahradit odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis), peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce, a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat dohodáře. Jestliže by se jednalo o vyslání dohodáře do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, musí být dohodář navíc informován o odměně za práci, na niž má nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu (tuto informaci lze nahradit odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis), podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním a odkazu na oficiální cestovní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem podle článku 5 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014.

ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

Nejzásadnější změny se týkají oblasti **pracovní doby**. Zaměstnavatel je totiž nově povinen **předem rozvrhnout** dohodáři **pracovní dobu v písemném rozvrhu** pracovní doby a **seznámit** s ním nebo s jeho změnou dohodáře **nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období**, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (§ 74 odst. 2 ZP). Uvedené ustanovení je nutné číst tak, že v zájmu transparentnosti má dohodář právo **předem vědět o těch směnách, v nichž mu zaměstnavatel nařizuje (jednostranně) výkon práce**.

Z uvedeného ovšem nelze dovodit, že by v každém okamžiku musela být rozvržena alespoň nějaká směna nebo že by musel rozvrh být vypracován dopředu v určitém konkrétním rozsahu či na konkrétní období. Na rozdíl od práce v pracovním poměru **rozvrh pracovní doby se může u dohodáře týkat i jen jediné směny a nemusí být rozvržen celý maximální či sjednaný rozsah pracovní doby**.

PŘÍKLAD 6

Pan Rosa pracuje u společnosti Kovovýroba, a. s., na DPP jako vrátný. Jeho pracovní náplní je zastupovat ostatní vrátné v době jejich nepřítomnosti kvůli překážkám v práci a dovoleným.

Aktuálně není ničím nepřítomnost plánována, takže pan Rosa nyní pracovní dobu vůbec rozvrženou nemá.

PŘÍKLAD 7

Okolnosti jako v příkladu 6. Jeden z vrátných požádá o dovolenou na 16. listopadu 2023.

Zaměstnavatel mu vyhoví a současně rozvrhne panu Rosovi pracovní dobu na jediný den: 16. listopadu 2023, aby vykryl svou potřebu zástupu.


Povinnost rozvrhovat pracovní dobu rovněž **nevylučuje výkon práce mimo rozvrh pracovní doby**. Na takové práci je nicméně třeba se dohodnout, a nesouhlasí-li dohodář s „nárazovým“ výkonem práce mimo rozvrh, nelze ho za to jakkoliv postihovat. Dohoda nemusí být písemná, může být i ústní či konkludentní (tj. dohodář fakticky práci mimo rozvrh vykoná) a není předepsán žádný časový limit, v němž taková dohoda smí být učiněna.

PŘÍKLAD 8

Okolnosti jako v příkladu 6. Jeden z vrátných nečekaně onemocní. Nadřízený tedy zavolá panu Rosovi, jestli by mohl okamžitě dorazit do práce. Pan Rosa toto potvrdí a do práce přijde.

Jedná se o legální dohodnutou práci mimo rozvrh, která bude normálně zaevidována a proplacena. Na další dny pak bude s panem Rosou rovněž dohodnut výkon práce mimo rozvrh, respektive v potřebném předstihu vypracován rozvrh pracovní doby. Zaměstnavatel bude vycházet především z informací od nemocného vrátného – např. kdy má příští kontrolu u lékaře.

Dobu **seznámení** s rozvrhem, zákonem stanovenou na 3 kalendářní dny před započítáním směny nebo období, jehož se rozvrh týká, lze pak **dohodou prodloužit i zkrátit**. Za přípustné zkrácení lze považovat i zkrácení na **1 kalendářní den**, nicméně v konkrétním případě je třeba posuzovat, zda není jednání zaměstnavatele v rozporu s dobrými mravy či zjevným zneužitím práva.

 Textace takového zkrácení by mohla znít následovně: „Strany se dohodly, že zaměstnanec bude s písemným rozvrhem pracovní doby seznámen nejpozději 1 kalendářní den před začátkem období, kterého se rozvrh týká. Strany si vzájemně potvrzují, že se mohou dohodnout na výkonu práce i mimo rozvrh směn podle této dohody.“

PŘÍKLAD 9

Okolnosti jako v příkladu 6. S panem Rosou je sjednáno, že bude s rozvrhem pracovní doby seznamován 1 den předem.

Zaměstnavatel tak může panu Rosovi např. 15. listopadu 2023 v 18:00 sdělit, že má 16. listopadu 2023 od 6:00 směnu. Kdyby to ovšem zaměstnavatel udělal až ve 23:55, bylo by už přinejmenším sporné, zda nejde o rozpor s dobrými mravy.

Rozvrh musí být **písemný**, ale to neznamená, že by musel být zaměstnanci písemně předán. Lze vyjít z judikatury Nejvyššího soudu k rozvrhu pracovní doby v pracovním poměru, podle níž: „Seznámení zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou nutně nevyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; je-li rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, popřípadě ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, postačí, je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo.“⁷

PŘÍKLAD 10

Okolnosti jako v příkladu 6. Zaměstnavatel rozvrhy pracovní doby pro vrátné včetně pana Rosy vypracovává formou tabulky v tabulkovém procesoru (např. Microsoft Excel). Následně je vyvěsí na intranet, kam mají všichni vrátní přístup.

Tím je splněna písemná forma. Zaměstnavatel dne 15. listopadu 2023 panu Rosovi zašle SMS zprávu, že na intranetu je zveřejněn nový rozvrh pracovní doby platný od 22. listopadu 2023. Tím splní svou povinnost seznámit pana Rosu s rozvrhem směn.

Rozvrh pracovní doby znamená nejen určit den, kdy má dohodář konat práci, ale **jednoznačně určit čas začátku a konce směny**.

Povinnost rozvrhovat pracovní dobu s sebou přinesla i jednu administrativní úlevu zaměstnavatelům. Až do novely museli zaměstnavatelé pro dohodáře účastné nemocenského pojištění vypracovávat fiktivní rozvrh pracovní doby pro účely výpočtu náhrady odměny z dohody

⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2021, sp. zn. 21 Cdo 631/2019.

za prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti či karantény (§ 194 ZP). Tato povinnost byla novelou bez náhrady vypuštěna. Po novele proto platí, že **pro účely výpočtu náhrady odměny z dohody** ve výše uvedených případech se použije **skutečný rozvrh směn**. Zaměstnavatel by do tohoto rozvrhu neměl účelově zasahovat (tj. ubírat z něj, nebo naopak přidávat do něj směny). Prakticky pak může nastat i situace, kdy dohodář v době uznání dočasné pracovní neschopnosti či uložení karantény žádné směny rozvržené nemá, takže za dobu prvních 14 dní dané překážky neobdrží od zaměstnavatele žádnou náhradu odměny z dohody.

Protože zaměstnavatel smí vydat rozvrh pracovní doby kdykoliv, je třeba dovodit, že **může vydaný rozvrh i změnit, a to stejným postupem, jakým původní rozvrh vydal**, tj. písemně, a seznámit s novým rozvrhem zaměstnance nejméně 3 kalendářní dny předem (není-li sjednána jiná doba seznámení). Tímto postupem lze tedy i bez náhrady zrušit již naplánované směny, u nichž zaměstnavatel zjistil, že nakonec výkon práce nebude potřebovat. Lze se tak vyhnout tomu, aby nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele (viz další výklad).

Prakticky je tak potřeba rozlišovat následující případy:

- **Práce dohodáře je předvídatelná a plánovatelná.** V takovém případě je třeba vypracovávat kompletní rozvrh pracovní doby.

■ PŘÍKLAD 11

Zaměstnanec vede na základě DPČ pravidelně v pondělí a v úterý vždy od 16:00 do 18:00 kroužek v Domě dětí a mládeže.

Takovou práci lze plánovat, a tedy i rozvrhnout.

- **Práce dohodáře je částečně předvídatelná a plánovatelná.** V takovém případě je třeba vypracovat rozvrh pracovní doby ohledně směn, u nichž zaměstnavatel ví, že je bude potřebovat nechat dohodáře odpracovat. Nárazová, nepředvídatelná práce se pak bude řešit dohodnutou prací mimo rozvrh pracovní doby.

■ PŘÍKLAD 12

Zaměstnanec pracuje na DPP jako zástup za kuchaře v době překážek v práci a čerpání dovolené.

Takovou práci lze částečně plánovat (zástup za dovolené), a tato část tedy lze rozvrhnout. Zbývající část (zástup za překážky v práci) zpravidla plánovat nelze, a bude tedy řešena dohodnutou prací mimo rozvrh pracovní doby.

- **Práce dohodáře je nepředvídatelná, ale koná ji na dálku, tj. mimo pracoviště zaměstnavatele** (např. z bydliště). V takovém případě se jeví nejhodnějším v souladu s § 317 ZP písemně sjednat s dohodářem (přímo v rámci dohody), že bude pracovat na dálku a že si bude samostatně rozvrhovat pracovní dobu. Zaměstnavatel v takovém případě pracovní dobu nerozvrhuje. Je však vhodné sjednat, že si dohodář nebude rozvrhovat pracovní dobu na svátky, na soboty a neděle a na noční dobu (22:00 až 6:00), neboť s takovou prací jinak zákoník práce i u dohod spojuje právo na příplatky či jiná zvýhodnění. Rovněž je v takovém případě potřeba určit fiktivní rozvrh pracovní doby pro účely poskytování náhrady odměny z dohody za prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

📌 Příslušná textace by tak mohla znít třeba takto: „*Strany se dohodly na tom, že zaměstnanec bude na základě této dohody vykonávat práci na dálku podle § 317 ZP, a to ve svém bydlišti na adrese uvedené v záhlaví této dohody. Zaměstnanec se zavazuje neprodleně informovat zaměstnavatele o tom, že pracoviště na dálku přestalo splňovat podmínky umožňující bezpečný a zdraví neohrožující výkon práce a až do odstranění závad je zaměstnanec povinen vykonávat práci na pracovišti zaměstnavatele.*

Strany se dohodly, že zaměstnanec si při výkonu práce na dálku rozvrhuje pracovní dobu a přestávky na jídlo a oddech sám, přičemž je však povinen nerozvrhovat si pracovní dobu na soboty, neděle, svátky a noční dobu (od 22:00 do 6:00)."

PŘÍKLAD 13

Zaměstnanec pracuje na DPČ jako překladatel. Pracuje z domova, zaměstnavatel mu vždy zašle text k překladu spolu s termínem odevzdání zakázky.

V takovém případě se lze (a je to i třeba) písemně dohodnout na výkonu práce na dálku s tím, že lze i sjednat, že si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám. Tím zaměstnavateli odpadne povinnost pracovní dobu rozvrhovat.

- **Práce dohodáře je nepředvídatelná a má být konána na pracovišti zaměstnavatele či na jiném zaměstnavatelem určeném místě.** Tento případ je po novele řešitelný jen obtížně.

Tam, kde lze **rozvrhnout alespoň malou část pracovní doby**, je vhodné rozvrhnout alespoň tu a ve zbytku spoléhat na dohodnutou práci mimo rozvrh pracovní doby.

PŘÍKLAD 14

Zaměstnanec pracuje na DPP pro bytové družstvo jako domovník. Jeho práce je takřka nepředvídatelná – odvíjí se prakticky od toho, kdy se co pokazí.

I přesto lze rozvrhnout např. alespoň to, že každé první úterý v měsíci od 16:00 do 17:00 provede domovník nezbytnou administrativní agendu (naskenuje účtenky, vyplní výkazy, vše odešle zaměstnavateli). Zbytek bude probíhat po dohodě mimo rozvrh pracovní doby.

Tam, kde nelze rozvrhnout vůbec nic a práce dohodáře spočívá v tom, že je v určitém čase připraven zahájit na výzvu zaměstnavatele výkon práce, se jeví nejvhodnější sjednat **držení pracovní pohotovosti** (§ 95 ZP) včetně odměny za pracovní pohotovost (§ 140 ZP) a výkon práce realizovat v režimu pracovní pohotovosti.

PŘÍKLAD 15

Zaměstnanec pracuje na DPP pro obec jako dobrovolný hasič. Pracovní dobu nemá rozvrhovanou vůbec, nicméně je alespoň sjednáno, v jaké dny a časy má být k dispozici na přivolání k zásahu.

Tato připravenost mimo hasičskou zbrojnici má charakter pracovní pohotovosti. Je tedy vhodné celou dobu, po níž je hasič připraven k zásahu, sjednat, vykázat a odměnit jako pracovní pohotovost s tím, že následná účast na zásahu je výkonem práce, za nějž přísluší odměna z dohody.

Tam, kde nelze použít nic z uvedeného, lze jako vysoce kontroverzní možnost zvážit **odchýlení se od § 74 odst. 2 ZP a dohodnout se v DPP či DPČ, že si bude dohodář rozvrhovat pracovní dobu samostatně.** Oporou by mohlo být to, že § 74 odst. 2 ZP je uveden ve výčtu ustanovení, jimiž se zapracovávají předpisy Evropské unie (§ 363 ZP), a od nichž se tudíž lze odchýlit jedině ve prospěch zaměstnance (§ 4a odst. 3 ZP). Odchylka by ale musela být sjednána **ve prospěch dohodáře**, tj. nestačí se jen dohodnout na tom, že si dohodář rozvrhuje pracovní dobu sám, ale je třeba zároveň přinejmenším sjednat fiktivní rozvrh pracovní doby pro účely výpočtu náhrady odměny z dohody za prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti či karantény a rovněž dále zvážit, zda daná odchylka dohodáře v něčem konkrétním nepoškozuje, a případně poškození v dohodě vyvážit.

DALŠÍ ASPEKTY PRACOVNÍ DOBY

Novinkou je rovněž to, že **na dohodáře se použijí kompletní pravidla** zákoníku práce o **pracovní době a době odpočinku**, a to s výjimkou:

- pravidel o **rozvrhování** pracovní doby, neboť dohody mají vlastní úpravu v § 74 odst. 2 ZP (viz výklad výše), a
- pravidel o **stanovené pracovní době a práci přesčas**, neboť u dohod neexistuje žádná pevná stanovená (či kratší) pracovní doba, a nelze tedy ani určit, jaká práce by případně byla u dohodáře prací přesčas.

Fakticky tedy uvedené znamená především použití následujících pravidel:

- Dohodář musí být na počátku směny na pracovišti a odcházet z něj až po skončení směny (§ 81 odst. 3 ZP).
- Délka směny dohodáře **nesmí** bez přestávek v práci na jídlo a oddech **přesáhnout 12 hodin** (§ 83 ZP).
- Dohodáři mají právo nejdéle **po 6 hodinách nepřetržité práce** na **přestávku** v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut (u mladistvého musí být tato přestávka poskytnuta po nejdéle 4,5 hodinách nepřetržité práce). Tato přestávka není součástí pracovní doby a pro dohodáře jinak platí stejná pravidla jako pro zaměstnance v pracovním poměru (§ 88 ZP).
- Dohodáři mají podle zvláštních předpisů právo na **bezpečnostní přestávky**, jestliže konají takové práce, při nichž musí být poskytovány. Bezpečnostní přestávky se započítávají do pracovní doby a jsou placené odměnou z dohody (§ 89 ZP).
- Dohodáři mají právo na **nepřetržitý denní odpočinek** v trvání alespoň **11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích** (mladistvý v rozsahu alespoň 12 hodin). Tento odpočinek smí být jednorázově zkrácen až na 8 hodin ve výjimečných případech popsanych v zákoníku práce (např. při nerovnoměrně rozvržené pracovní době nebo v zemědělství), avšak nejbližší následující odpočinek musí být o dobu zkrácení prodloužen (v zemědělství lze prodloužit odpočinek až v období 3 týdnů od jeho zkrácení). Možnost zkrácení odpočinku se netýká mladistvých (§ 90 a § 90a ZP).
- Práce dohodářů ve **dnech pracovního klidu** (tj. ve svátky a ve dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu) je limitovaná § 91 ZP. Nařít lze tedy jen tam uvedené práce (např. naléhavé opravné práce, práce v dopravě, ve svátek pak navíc ještě práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele). Na výkonu jiné práce se nicméně lze dohodnout.
- Dohodáři mají právo na **nepřetržitý odpočinek v týdnu** v trvání alespoň **35 hodin** (mladistvý v rozsahu alespoň 48 hodin). Tento odpočinek smí být jednorázově zkrácen až na 24 hodin ve výjimečných případech popsanych v zákoníku práce (např. při nerovnoměrně rozvržené pracovní době nebo v zemědělství), avšak nejbližší následující odpočinek musí být o dobu zkrácení prodloužen (v zemědělství lze prodloužit odpočinek až v období 3 týdnů od jeho zkrácení, případně 6 týdnů při sezónních pracích). Možnost zkrácení odpočinku se netýká mladistvých (§ 92 ZP).
- Pro dohodáře platí i pravidla týkající se **noční práce** uvedená v § 94 ZP včetně povinnosti zajistit pravidelné lékařské prohlídky.
- S dohodářem lze sjednat držení **pracovní pohotovosti**, přičemž za dobu pracovní pohotovosti přísluší dohodáři **odměna** ve výši nejméně 10 % průměrného výdělků. Pravidla držení pracovní pohotovosti jsou totožná jako u zaměstnanců v pracovním poměru, tj. pracovní pohotovost musí být držena na dohodnutím místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95 ZP).
- Zaměstnavatel musí vést **evidenci pracovní doby** dohodářů v rozsahu jako u zaměstnanců v pracovním poměru, tj. s **vyznačením začátku a konce** odpracované směny, noční práce, odpracované doby v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti,

kteřou zaměstnanec držel (§ 96 ZP). Evidenci pracovní doby nelze zaměňovat s rozvrhem pracovní doby – nejde o tentýž dokument. Rozvrh určuje dopředu zaměstnanci, kdy má pracovat. Evidence naopak obsahuje zpětně údaje o tom, zda a kdy zaměstnanec práci skutečně konal.

ODMĚŇOVÁNÍ

Na odměňování dohodářů se ani po novele nepoužije velká část ustanovení zákoníku práce. Z doby před novelou byla zachována následující pravidla:

- Odměna z dohody a podmínky jejího poskytování se **sjednávají v dohodě** (§ 138 ZP).
- Odměna z dohody **nesmí být nižší než minimální mzda**, aktuálně tedy nižší než 103,80 Kč za 1 hodinu práce, a pokud by odměna z dohody připadající na 1 hodinu práce nedosáhla ani minimální mzdy, je nutné poskytnout **doplatek do minimální mzdy**. Do odměny z dohody se pro tyto účely **nezahrnuje příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli** (§ 111 ZP).
- **Za stejnou práci** nebo za práci stejné hodnoty **přísluší všem zaměstnancům** u zaměstnavatele **stejná mzda, plat nebo odměna z dohody** (§ 110 ZP). Nelze tedy dohodáři poskytovat nižší odměnu, než za totožnou práci pobírají zaměstnanci v pracovním poměru, jen s argumentem, že pracuje na základě dohody. Důvody pro odlišné odměňování taxativně vypočítává § 110 ZP (jde o kritéria vymezující, kdy jde o stejnou práci či práci stejné hodnoty) a těmito důvody jsou složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. Nikoliv tedy typ základního pracovněprávního vztahu.
- Na odměnu z dohody se naopak nadále **nepoužije § 112 ZP o nejnižších úrovních zaručené mzdy**.
- **Splatnost a výplata** odměny z dohody se řídí pravidly o pracovním poměru, ledaže je sjednáno něco jiného, např. jednorázová výplata celé odměny z dohody po dokončení sjednaného pracovního úkolu (§ 144 ZP).

Použitelná zůstává rovněž judikatura Nejvyššího soudu, která jednoznačně potvrdila možnost poskytovat dohodářům nad rámec sjednané odměny z dohody **mimořádné odměny**: „Z povahy věci je však zřejmé, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu vyšší než smlouvenou, např. mu poskytnout mimořádnou odměnu.“⁸ Proto také lze na dohodáře přiměřeně vztáhnout rovněž interní úpravu odměňování, např. kolektivní smlouvu či vnitřní předpis, pokud jde o vybrané složky odměny za práci, splatnost či výplatní termín.

Odměna z dohody může být sjednána jako časová (hodinová, směnová, měsíční) či úkolová, přičemž bez ohledu na způsob sjednání je nutné rozvrhovat a evidovat pracovní dobu (viz výše) a zajistit, aby po přepočtení na jednu hodinu práce odměna z dohody dosáhla alespoň minimální mzdy.

PŘÍKLAD 16

Zaměstnanec pracuje na DPČ jako překladatel. Má sjednanou úkolovou odměnu z dohody ve výši 200 Kč za 1 normostranu přeloženého textu.


Stane se, že jednu normostranu překládá 2 hodiny a jinou zakázku v daném měsíci od zaměstnavatele nemá. Protože odměna z dohody v daném měsíci po přepočtení na 1 hodinu nedosáhne minimální mzdy (103,80 Kč > 100 Kč), musí mu zaměstnavatel poskytnout doplatek k odměně z dohody do minimální mzdy ve výši 7,60 Kč.

Zásadní novinkou je však **právo dohodářů na vybrané příplatky a zvýhodnění**. Jedná se o příplatky či zvýhodnění za svátek, noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí

⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2020, sp. zn. 21 Cdo 4008/2018.

a práci v sobotu a v neděli. Zákoník práce v § 138 předepisuje pro tyto situace použití úpravy v § 115 až § 118 ZP, tj. **právní úpravu platnou pro zaměstnance odměňované mzdou, a to bez ohledu na to, zda zaměstnavatel zaměstnance v pracovním poměru odměňuje mzdou, nebo platem.**

Pro práci ve svátek platí obdobně § 115 odst. 1 a 2 ZP. To znamená, že za **dobu práce** ve svátek přísluší dohodáři odměna z dohody a **placené náhradní volno**, které mu musí být poskytnuto do konce třetího kalendářního měsíce od výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší dohodáři náhrada odměny z dohody ve výši 100 % průměrného výdělku. Po dohodě lze nicméně namísto náhradního volna poskytnout **příplatek**, jehož výše činí rovněž nejméně 100 % průměrného výdělku. Lze velmi doporučit **sjednávat s dohodáři poskytnutí příplatku za práci ve svátek namísto náhradního volna**. Ačkoliv finanční dopady budou zpravidla velmi podobné, je třeba brát v potaz, že náhradní volno za práci ve svátek se u DPČ považuje za výkon práce (započítává se tedy do maximálního rozsahu práce) a u obou dohod se bude od 1. ledna 2024 posuzovat jako výkon práce pro účely dovolené. Jestliže se zaměstnavatel rozhodne poskytnout na základě této dohody příplatek místo náhradního volna, je takový příplatek splatný nejpozději do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž byl zaměstnanci přiznán.

 Text může znít např. takto: „*Strany se dohodly, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout příplatek k dosažené odměně z dohody za dobu práce ve svátek ve výši průměrného výdělku zaměstnance místo náhradního volna, a to v době do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce ve svátek.*“

PŘÍKLAD 17

Zaměstnanec pracuje na DPČ jako pomocný personál v nemocnici. Na 1. ledna 2024 má rozvrženou směnu v délce 12 hodin.

Pokud mu za ni bude 3. ledna 2024 poskytnuto náhradní volno v délce 12 hodin, odpracoval pro účely rozsahu práce na DPČ (i pro účely práva na dovolenou) 12 + 12 = = 24 hodin. Pokud by mu však byl namísto náhradního volna po dohodě poskytnut příplatek k odměně z dohody, měl by odpracováno jen 12 hodin.

Pro tzv. **placený svátek** platí obdobně § 115 odst. 3 ZP. To znamená, že dohodáři, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za odměnu z dohody nebo její část, která mu ušla v důsledku svátku. To bude typické zejména u hodinové, směnové či úkolové odměny z dohody. Aby se uvedené pravidlo uplatnilo, musí být nicméně u daného dohodáře možné určit obvyklé pracovní dny, což půjde jen tam, kde je výkon práce alespoň v určitém rozsahu pravidelný a předvídatelný. V těchto případech se však poskytování zvýhodnění za tzv. placený svátek podle názoru autora nelze vyhnout tím, že by pracovní doba zcela účelově na daný den nebyla rozvržena. Rovněž doba placeného svátku se u DPČ považuje za výkon práce (započítává se tedy do maximálního rozsahu práce) a u obou dohod se bude od 1. ledna 2024 posuzovat jako výkon práce pro účely dovolené.

PŘÍKLAD 18

Zaměstnanec na DPP vede kroužek v Domě dětí a mládeže, který se koná každé pondělí od 14:00 do 16:00. Na Velikonoční pondělí tento kroužek odpadne z důvodu svátku a nebude nahrazen jindy.

Jedná se tedy i pro zaměstnance na DPP o tzv. placený svátek, a ačkoliv tedy zaměstnanec práci nevykoná, přísluší mu za úslou odměnu z dohody její náhrada a pro účely dovolené se dané 2 hodiny budou posuzovat jako výkon práce.

Pro **noční práci** (práci v době od 22:00 do 6:00) platí obdobně § 116 ZP a pro **práci v sobotu a v neděli** platí obdobně § 118 ZP. To v obou případech znamená, že dohodáři přísluší

odměna z dohody a **příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku**. Zákoník práce nicméně u obou příplatků umožňuje **sjednat** (tj. dohodnout optimálně se zaměstnancem, byť není vyloučena ani forma dohody s odborovou organizací) **jinou minimální výši nebo jiný způsob určení**, např. příplatek paušalizovat fixní částkou za hodinu, směnu nebo i měsíc. Nelze však toto učinit jinak než dohodou, zejména tedy jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele nebo vnitřním předpisem.

PŘÍKLAD 19

Zaměstnanec pracuje na DPČ jako noční vrátný. Zaměstnavatel mu poskytuje odměnu z dohody ve výši 150 Kč za hodinu.

Nově musí za práci v noci poskytovat rovněž příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se ovšem mohou dohodnout např. tak, že výše příplatku je fixní a činí 15 Kč za hodinu, aby nebylo nutné kvůli tomuto kalkulovat průměrný výdělek. Kdyby však podobné pravidlo chtěl zaměstnavatel zavést vnitřním předpisem, půjde o porušení zákona, protože zde je nezbytná dohoda.

Pokud jde o výši příplatku, lze vyjít z judikatury Nejvyššího správního soudu, podle níž: „Odchylná úprava výše příplatků je tedy možná, avšak podstatné je, aby nedošlo k vyprázdňení smyslu uvedených příplatků, jímž je poskytnutí zaměstnanci určité kompenzace na to, že koná práci v časově ztíženém pracovním režimu. Nebylo by tedy možné sjednat příplatek jen v nepatrné či symbolické výši.“⁹

👉 V tomto případě lze navrhnout následující znění: „Strany v souladu s § 116 ve spojení s § 138 věty druhé ZP sjednávají, že za dobu noční práce přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20 Kč za hodinu. Strany dále v souladu s § 118 ve spojení s § 138 věty druhé ZP sjednávají, že za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20 Kč za hodinu.“

Pro **práci ve ztíženém pracovním prostředí** platí obdobně § 117 ZP. To znamená, že dohodáři přísluší odměna z dohody a příplatek, jenž činí nejméně 10 % minimální mzdy, v roce 2023 tedy 10,38 Kč, a to za každý ztěžující vliv. Ztížené pracovní prostředí vymezuje § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Srážky z odměny z dohody se po novele plně řídí zákoníkem práce, a zaměstnavatel si tak smí již výslovně srazit mimo jiné vyplacené zálohy na odměnu z dohody a náhradu odměny z dohody za dovolenou, dočasnou pracovní neschopnost nebo karanténu, na něž dohodáři nakonec nevzniklo právo či na ně dohodář právo ztratil.

Důsledkem novely je, že **u dohod bude mnohem častější použití průměrného výdělku**. Sluší se proto stručně připomenout, že podle § 361 ZP se zjištění průměrného výdělku dohodáře řídí zákoníkem práce, tj. stejnými pravidly, která platí pro výpočet průměrného výdělku u zaměstnance v pracovním poměru. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu. U dohodářů bude nicméně **čtetnější použití pravděpodobného výdělku** podle § 355 ZP, neboť vzhledem k rozsahu práce budou nastávat případy, že dohodář v předchozím čtvrtletí neodpracoval ani 21 dní.

CESTOVNÍ NÁHRADY A NÁHRADY VYNALOŽENÝCH VÝDAJŮ

U **cestovních náhrad** zůstala právní úprava nedotčena. Ze zákona tedy dohodář právo na cestovní náhrady nemá. Toto právo lze nicméně sjednat. U DPČ musí být sjednáno také

⁹ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. ledna 2018, sp. zn. 4 Ads 176/2017.

pravidelné pracoviště (§ 155 odst. 1 ZP). U DPP je buď sjednáno i pravidelné pracoviště, nebo postačí, má-li dohodář vykonat úkol mimo obec bydliště (§ 155 odst. 2 ZP).

Podobné řešení pak bylo zvoleno pro **náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku**. Ani toto právo tedy dohodáři ze zákona nevzniká, lze ho nicméně sjednat (§ 190a odst. 7 ZP). Je-li toto právo sjednáno, přísluší dohodáři buď náhrada prokázaných nákladů, nebo (je-li to sjednáno nebo stanoví-li tak zaměstnavatel) paušální částka náhrady nákladů podle příslušné vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí. Do konce roku 2023 jde o částku ve výši 4,60 Kč za každou započatou hodinu práce na dálku podle vyhlášky č. 299/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023. V tomto případě je rovněž nutné **evidovat odděleně čas strávený prací na dálku**, aby bylo možné řádně spočítat výši paušální částky, která dohodáři za dané období přísluší.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Z **překážek v práci na straně zaměstnance** se před novelou uplatnily jen důležité osobní překážky uvedené v § 191 až § 198 ZP (dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská, otcovská a rodičovská dovolená, ošetřování nebo péče či dlouhodobá péče o děti a vybrané osoby). Novela toto právo rozšířila na **všechny překážky v práci na straně zaměstnance** a dohodáři tak mají nově právo na pracovní volno rovněž v případech:

- **jiných důležitých osobních překážek** podle § 199 ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (např. vyšetření, ošetření, svatba, doprovod), a
- **překážek z důvodu obecného zájmu** podle § 200 až § 205 ZP (např. výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu, jako je odběr krve nebo aferéza).

Na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru však **dohodáři nemají právo na náhradu odměny z dohody** (§ 77 odst. 3 ZP), tudíž jde jen o právo na **pracovní volno**, nikoliv na volno placené zaměstnavatelem.¹⁰

PŘÍKLAD 20

Pan Koblíha a paní Koblíhová pracují u stejného zaměstnavatele a jdou ve stejný den na odběr krve. Pan Koblíha pracuje na DPČ, paní Koblíhová v pracovním poměru. Oba mají na daný den nařízenou směnu.

Zaměstnavatel bude muset oba uvolnit, aby na odběr krve mohli, avšak náhradu mzdy či platu poskytne jen paní Koblíhové. U pana Koblíhy půjde o neplacené volno, protože pracuje na DPČ.

Z tohoto pravidla existují **tři výjimky**:

- Pokud je dohodář nemocensky pojištěn, má při **dočasné pracovní neschopnosti** nebo **karanténě** právo na **náhradu odměny z dohody** za prvních 14 kalendářních dní dané překážky v práci, a to ve stejném rozsahu, jako zaměstnanci v pracovním poměru (tj. 60 % tzv. redukováného průměrného výdělků). Pro účely této náhrady se od novely postupuje podle reálného rozvrhu směn dohodáře, ledaže jde o výkon práce na dálku, u nějž je i nadále třeba určit fiktivní rozvrh směn.
- Pokud dohodář absolvuje **pracovnílékařskou prohlídku**, má právo na **náhradu odměny z dohody**, neboť toto právo zakládá § 103 odst. 1 písm. e) ZP všem zaměstnancům, tj. i dohodářům.

¹⁰ Skutečnost, zda budou dohodáři příslušet dávky nemocenského pojištění nebo jiná forma kompenzace poskytované osobou odlišnou od zaměstnavatele, ponecháváme stranou.

- Právo na náhradu odměny z dohody lze konečně **sjednat** (v kolektivní či individuální smlouvě) nebo **stanovit** vnitřním předpisem. Zaměstnavatel se tedy může od zákona odchýlit ve prospěch dohodáře.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele se u dohodářů uplatnily už před novelou¹¹, nicméně novela zásadně zvýraznila jejich význam tím, že zaměstnavateli uložila povinnost rozvrhovat dohodářům pracovní dobu (viz výklad výše). Pro to, aby u dohodáře nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele, je potřeba současné splnění následujících podmínek:

- Dohodáři byla **rozvržena pracovní doba** a takto rozvržená pracovní doba nebyla včas (tj. v 3denním zákonném či jiném sjednaném předstihu) zrušena.
- Dohodář je **přípraven, ochoten a schopen konat práci**, tj. nenastala překážka na jeho straně ani neomluvené zameškání práce.
- Zaměstnavatel dohodáři **v danou dobu i přes výše uvedené práci nepřidělí**.

Pokud taková situace nastane, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele s právem dohodáře na **náhradu odměny z dohody**. Podle typu překážky (prostoje, přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí či jiná překážka v práci) se pak určí, zda náhrada odměny z dohody činí 60 %, 80 %, nebo 100 % průměrného výdělku.

Pro všechny překážky v práci společně pak platí, že nastávají **jen v rozsahu, v němž zasáhly do rozvržené pracovní doby**. Zatímco u zaměstnanců na DPČ se pro účely maximálního rozsahu pracovní doby plně posuzují jako výkon práce, u zaměstnanců na DPP neomezují možnost vykonat v kalendářním roce 300 hodin práce (čímž ovšem není vyloučeno, že se velká část překážek v práci bude posuzovat jako odpracovaná doba pro účely dovolené, což bude od 1. ledna 2024 platit u obou dohod).

PŘÍKLAD 21

Panu Sotolináři, který je zaměstnán na DPČ, rozvrhl zaměstnavatel směnu na pondělí 13. listopadu 2023 od 10:00 do 16:00. Pracovní úkol se nicméně podařilo dokončit již ve 14:00 a zaměstnavatel už panu Sotolináři žádnou další práci nepřidělil.

Od 14:00 do 16:00 tedy nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele s právem pana Sotolináře na náhradu odměny z dohody ve výši 100 % průměrného výdělku. Tato doba se rovněž započítává jako odpracovaná do limitu práce na základě DPČ (u DPP by tomu tak nebylo), a kdyby tatáž situace nastala v roce 2024, šlo by u obou dohod o odpracovanou dobu pro účely dovolené.

DOVOLENÁ

Jak bylo zmíněno v úvodu, **dovolené** bude věnován samostatný článek v lednovém dvojčísle časopisu. Zde tedy jen ve stručnosti shrňme, že právo na dovolenou bude dohodářům vznikat od 1. ledna 2024. Na dovolenou u dohodářů se budou vztahovat stejná zákonná pravidla jako na zaměstnance v pracovním poměru. Týdenní pracovní doba dohodářů bude nicméně pro účely dovolené stanovena fixně na 20 hodin týdně (§ 77 odst. 8 ZP, ve znění účinném od 1. ledna 2024).

PŘECHOD NA JISTĚJŠÍ FORMU ZAMĚSTNÁNÍ

Specifickou novinku obsahuje § 77 odst. 4 ZP, podle nějž, požádá-li dohodář, jehož právní vztahy založené dohodami v předchozích 12 měsících v souhrnu u jednoho zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď. Jedná se o žádost o přechod na tzv. **jistější formu zaměstnání**.

¹¹ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

Pokud by měl dohodář u téhož zaměstnavatele souběžně sjednáno více dohod, budou se započítávat pouze jednou. Započítává se doba trvání vztahů z dohod, tj. nejde o 180 dní strávených výkonem práce, ale opravdu jen o dobu, během níž vztah z dohody trval.

Na vyhovění žádosti však není nárok – jedinou povinností zaměstnavatele je poskytnout odůvodněnou odpověď, nikoliv však žádosti vyhovět. Odůvodnění se nemusí omezit jen na vážné provozní důvody, ale zaměstnavatel může uvést celou paletu důvodů od nepředvídatelnosti či nárazovosti práce přes způsob jejího financování až po omezenou spokojenost s pracovní výkonností a výsledky žádajícího dohodáře. Důvody uvedené zaměstnavatelem pochopitelně nesmějí být šikanózní, diskriminační nebo zakládat nerovné zacházení.

Žádost a odpověď na ni tak mohou znít třeba takto:

ALFABETA, s. r. o.
Spálená 29
110 00 Praha 1

V Praze dne 27. 10. 2023

Věc: Žádost o zaměstnání v pracovním poměru

Vážení,

jsem u Vaší společnosti zaměstnán na základě dohody o pracovní činnosti ode dne 14. 7. 2023 dosud. Dříve jsem byl u Vaší společnosti zaměstnán na základě dohody o provedení práce od 12. 3. 2023 do 30. 6. 2023. Vzhledem k tomu, že mé právní vztahy z dohod u Vaší společnosti za dobu posledních 12 měsíců trvaly v souhrnu nejméně 180 dní, žádám Vás tímto o zaměstnání v pracovním poměru.

S pozdravem

Novák

Jan Novák, os. číslo 123

Jan Novák
Edisonova 429
109 00 Praha 10

V Praze dne 3. 11. 2023

Věc: Odpověď na žádost o zaměstnání v pracovním poměru

Vážený pane Nováku,

naše společnost obdržela dne 30. 10. 2023 Váš dopis ze dne 27. 10. 2023 nazvaný „Žádost o zaměstnání v pracovním poměru“. K obsahu žádosti Vám tímto sdělujeme, že ji nejsme připraveni vyhovět. Vámi vykonávaná práce spočívá v tom, že zastupujete vrátné naší společnosti v době překážek v práci a dovolených. Jedná se tedy o práci převážně nárazovou, neplánovatelnou, a tudíž nevhodnou pro výkon práce v pracovním poměru.

S pozdravem

Divá

ALFABETA, s. r. o.

Vanda Divá,

vedoucí personálního oddělení

SKONČENÍ PRÁVNÍHO VZTAHU ZALOŽENÉHO DOHODOU

Novela nezměnila základní pravidla pro **skončení právního vztahu** založeného dohodou. Byla-li dohoda sjednána na dobu určitou, končí tudíž vztah uplynutím doby. Jinak může být ukončen kdykoliv písemnou dohodou nebo písemnou výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou. Zrušit právní vztah založený dohodou lze rovněž písemným okamžitým zrušením, bylo-li to v dohodě sjednáno, avšak sjednat to lze jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 77 odst. 5 a 6 ZP).

Uvedená pravidla jsou nicméně **dispozitivní** a lze se od nich odchýlit v dohodě např. tím, že se sjedná kratší výpovědní doba (Nejvyšší soud již v judikatuře aproboval 5denní výpovědní dobu¹²), nebo sjednáním možnosti zrušení právního vztahu z dohody ve zkušební době (tj. analogicky, jako lze ve zkušební době zrušit pracovní poměr).

Zásadní novinkou je nicméně **právo dohodáře žádat odůvodnění výpovědi**. I když tedy výpověď lze dát bez uvedení důvodu, dohodář má za určitých okolností nově právo požadovat, aby mu zaměstnavatel dání výpovědi zpětně odůvodnil. Toto právo smí dohodář uplatnit do 1 měsíce od doručení výpovědi, a pokud je uplatní, **musí zaměstnavatel dohodáře bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi**.

Aby mohl dohodář toto právo uplatnit, musí mít za to, že výpověď dostal proto, že se zákonným způsobem domáhal práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou nebo při vysílání na území jiného státu, práva na rozvržení pracovní doby předem nebo práva na odborný rozvoj nebo zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo § 241a ZP (tj. o vhodnou úpravu pracovní doby nebo o umožnění práce na dálku), o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191 ZP. **Jde tedy o případy, kdy má z okolností dohodář za to, že výpověď byla reakcí na to, že se domáhal svých zákonných práv.**

Co se týče odpovědi zaměstnavatele, ten by měl dohodáře pravdivě informovat o skutečných důvodech, které ho k dání výpovědi vedly. Nejčastěji půjde o dokončení sjednaných prací, nedostatek finančních prostředků pro další výkon práce, nespokojenost s množstvím či kvalitou odváděné práce nebo porušování pracovních povinností ze strany dohodáře.

V tomto případě by žádost a odpověď na ni mohla znít např. takto:

ALFABETA, s. r. o.
Spálená 29
110 00 Praha 1

V Praze dne 7. 11. 2023

Věc: Žádost o písemné odůvodnění výpovědi

Vážení,

jsem u Vaší společnosti zaměstnán na základě dohody o pracovní činnosti ode dne 14. 7. 2023 dosud. Dne 27. 10. 2023 jsem žádostí uplatnil právo na zaměstnání v pracovním poměru. Dne 3. 11. 2023 jste tuto mou žádost zamítli. Následně mi byla dne 6. 11. 2023 doručena výpověď dohody o pracovní činnosti, podle níž má můj pracovníprávní vztah skončit dne 21. 11. 2023. Vzhledem k blízké časové souvislosti uvedených kroků se domnívám, že mi byla výpověď dána za to, že jsem se domáhal práva na zaměstnání v pracovním poměru. Žádám Vás tímto o písemné odůvodnění výpovědi.

S pozdravem

Novák

Jan Novák, os. číslo 123

¹² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020.

Jan Novák
Edisonova 429
109 00 Praha 10

V Praze dne 10. 11. 2023

Věc: Odpověď na žádost o písemné odůvodnění výpovědi

Vážený pane Nováku,

naše společnost obdržela dne 8. 11. 2023 Váš dopis ze dne 7. 11. 2023 nazvaný „žádost o písemné odůvodnění výpovědi“. K obsahu žádosti Vám sdělujeme, že důvodem, pro který Vám byla dána výpověď, je to, že od 1. 12. 2023 bude činnost vrátnice, na niž jste pracovníčně zařazen jako „střídač“ vrátných v pracovním poměru v době překážek v práci či dovolené, zajišťována externí společností. Ke konci listopadu 2023 tak končí nejen Váš pracovníprávní vztah, ale i řada dalších v souvislosti s vrátnicí naší společnosti. Skutečnost, že Váš pracovníprávní vztah skončí již 21. 11. 2023, je pak dána tím, že jsme vzhledem k plánování pracovní doby vyhodnotili, že v období od 22. 11. 2023 do 30. 11. 2023 bychom pro Vás již neměli uplatnění. Rozhodně tedy odmítáme jakoukoliv souvislost mezi Vaší žádostí o zaměstnání v pracovním poměru a následně danou výpovědí.

S pozdravem

Divá

ALFABETA, s. r. o.

Vanda Divá,

vedoucí personálního oddělení

Na tuto úpravu pak navazuje rovněž úprava pravidel v zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Pokud totiž propuštěný dohodář u soudu uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že byl propuštěn proto, že se zákonným způsobem domáhal práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou nebo při vysílání na území jiného státu, práva na rozvržení pracovní doby předem nebo práva na odborný rozvoj nebo zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru, čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191 ZP, pak **důkazní břemeno přechází na zaměstnavatele a ten musí u soudu pod hrozbou prohry dokázat, že k propuštění došlo z jiného důvodu.**

Uvedené pravidlo platí jen v případě výpovědi či okamžitého zrušení vztahu z dohody, nikoliv v případě zrušení ve zkušební době. Uvedené pravidlo se rovněž uplatní až na soudní řízení zahájená od 1. října 2023, a netýká se tedy již probíhajících soudních řízení.

PŘEDPLATNÉ NA ROK 2024

Předplatné časopisu *Praktická personalistika* vám bude na rok 2024 automaticky prodlouženo, **objednávku nemusíte zasílat**. Zálohová faktura bude vložena do dvojčísla 1–2/2024 a jejím včasným uhrazením si zajistíte pravidelné dodávání časopisu.

Cena předplatného na rok 2024 činí 1 080 Kč.

Případné změny počtu odebíraných čísel, změny fakturační či dodací adresy, změnu kontaktní osoby nebo zrušení odběru nám, prosím, sdělte e-mailem či telefonicky. Objednávky předplatného a jeho případné změny vyřizuje Ivana Bodnarová, tel. 585 757 430, e-mail: obchod@anag.cz.

