

Č. j.: 2016/218206 žádost o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, týkající se odpovědi na otázku **na základě jakých zákonů a/nebo jiných právních norem je považováno datum podpisu DPP za začátek pracovního vztahu.**

Dotaz ze dne 12. 10. 2016

Dotaz se týká podpory v nezaměstnanosti a podmínek jejího vyplácení.

... Na základě jakých zákonů a/nebo jiných právních norem je považováno datum podpisu DPP za začátek pracovního vztahu?

Odpověď

Problematiku vzniku pracovního poměru upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), v § 36, který stanoví, že **pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.** Znamená to, že pracovní poměr vzniká dnem, kdy zaměstnanec ve sjednaný den nástupu do práce v pracovní smlouvě započne práci vykonávat (např. i v případě překážky v práci na straně zaměstnance pro uznání dočasné pracovní neschopnosti, případně jiné zákonné překážky v práci). Od pojmu „**vznik pracovního poměru**“ je třeba odlišovat pojem „**založení pracovního poměru**“ upravený § 33 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou (není-li zákoníkem práce stanoveno jinak), tj. dnem podpisu pracovní smlouvy zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (dále jen „dohody“), se řídí § 74 až 77 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že se v případě dohod jedná o specifickou právní úpravu, tak v zákonem stanovených případech (§ 77 zákoníku práce) se od právní úpravy pracovního poměru liší, proto je také **odlišná právní úprava vzniku těchto pracovněprávních vztahů.** V dohodách není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a dále rozsah práce podle dohody o provedení práce je omezen na maximálně 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele, v případě dohody o pracovní činnosti lze sjednat maximální rozsah práce nepřekračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele za dobu trvání dohody, nejdéle však za období 52 týdnů po sobě jdoucích. Dohody musí být uzavřeny písemně a musí obsahovat, mimo jiné, dobu, na kterou se uzavírají, předpokládanou dobu trvání práce, předpokládaný rozsah práce (pracovních hodin) u dohod o provedení práce a rozsah pracovní doby u dohod o pracovní činnosti. **Vznik tohoto druhu pracovněprávních vztahů se na rozdíl od pracovního poměru neváže na smluvený den nástupu do práce, ale na den uzavření (podpisu) dohody.**