

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují jednu z možných pracovních forem, které umožňují zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život. Jedná se méně formální smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, než jakým je pracovní poměr na základě pracovní smlouvy. Zaměstnanci pracující na základě těchto dohod nepožívají všechna práva, jež zákoník práce garantuje zaměstnancům v pracovním poměru. Zaměstnavatel má proto zajišťovat plnění pracovních úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru (§74 odst. 1 ZP).

1. ledna 2012 vyšel v účinnost zákon č. 365/2011 Sb., který podstatně novelizoval zákoník práce (dále: „novela“). Tato novela se dotkla i zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákona o důchodovém pojištění a zákona o veřejném zdravotním pojištění. Výše zmíněná novela přinesla změny do právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti.

Výhody a nevýhody práce na základě dohod

Výhodou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je flexibilita výkonu práce. Tato flexibilita spočívá pro zaměstnance zejména v tom, že zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Zaměstnanec si zpravidla může rozvrhnout práci podle svých časových možností. Toto platí zejména v případě dohody o provedení práce, kde zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci pouze splnění sjednaného pracovního úkolu za sjednaný počet hodin.

Flexibilita dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neznamena pro zaměstnance pouze výhody. Nevýhodou dohod pro zaměstnance je skutečnost, že tato flexibilita se vztahuje i na zaměstnavatele. Ti mohou dohodu jednostranně zrušit z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu. Až na výjimky nemusí zaměstnavatelé rovněž omluvit překážky v práci na straně zaměstnance.

Před novelou se na zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nevztahovala právní úprava důchodového, nemocenského ani zdravotního pojištění. Nyní je

tento zaměstnanec při splnění určitých podmínek pojištěn, stejně jako zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti.

Právní úprava

Právní úprava obsahu dohod konaných mimo pracovní poměr se nemusí striktně řídit ustanoveními obsaženými v zákoníku práce. Podle § 4b odst. 1 ZP mohou být práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchylně od zákoníku práce. Odchylné ujednání však není možné v případě, že to zákoník práce výslovně zakazuje nebo z povahy jeho ustanovení vyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

Pracovní poměr a dohoda u stejného zaměstnavatele

Zákoník práce zavádí pojem základní pracovněprávní vztah. Podle § 3 ZP je základním pracovněprávním vztahem pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Závislá práce může být vykonávána výlučně v tomto základním pracovněprávním vztahu.

Dle § 34b odst. 2 nesmí zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Z toho vyplývá, že zaměstnanec nesmí vykonávat stejný druh práce v pracovním poměru a v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr.

A) Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce má jednorázový charakter. Obvykle ji uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem ke splnění jednoho pracovního úkolu.

Novela zákoníku práce o polovinu zvýšila rozsah práce, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, **nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce**. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce (§ 75 ZP).

Zaměstnavatel tedy může uzavřít se zaměstnancem libovolný počet těchto dohod za podmínky, že rozsah práce na základě těchto dohod nesmí dohromady přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce.

Náležitosti a forma

Dohoda tak musí být sjednána písemně, jinak je dle § 77 odst. 2 ZP neplatná. Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci (§ 76 odst. 4 ZP). Obsahem dohody by měl být sjednaný pracovní úkol a předpokládaný rozsah práce, který má zaměstnanec na jeho splnění vynaložit. Nově musí být v dohodě o provedení práce uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Zrušení dohody

Z povahy dohody o provedení práce vyplývá, že tato dohoda končí provedením sjednané práce. V dohodě může být upravena možnost odstoupení od smlouvy pro případ, že zaměstnanec nesplní nebo nemůže splnit sjednaný úkol v požadovaném termínu.

Pojištění zaměstnance

Novela zavedla povinné nemocenské pojištění zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce. V případě nemoci či rodičovství má tedy nově zaměstnanec nárok na nemocenskou ani peněžitou pomoc v mateřství.

Podmínkou vzniku nemocenského pojištění je, aby zaměstnání trvalo aspoň 15 kalendářních dnů. Další podmínkou je minimální výše sjednaného příjmu 2 500 Kč v kalendářním měsíci. U zaměstnání malého rozsahu, kterým je míněno zaměstnání, kde sjednaná částka započitatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem, tj. 2 500 Kč, je zaměstnanec pojištěn jen v těch měsících, v nichž dosáhl započitatelného příjmu alespoň 2 500 Kč.

Za zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce odvádí zdravotní pojištění zaměstnavatel pouze tehdy, pokud je sjednaná částka započitatelného příjmu vyšší než 2 500 Kč v kalendářním měsíci.

Nově je zaměstnanec pracující na základě dohody o provedené práce účasten na důchodovém pojištění. Podmínkou je, že mu byl v kalendářním měsíci zúčtován příjem v částce vyšší než 10 000 Kč. Nedosáhl-li tento zaměstnanci příjem vyšší než 10 000 Kč, důchodové pojištění nevzniká.

B) Dohoda o pracovní činnosti

Novela zákoníku práce rozšířila i rozsah práce na základě dohody o pracovní činnosti. **Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena i na delší dobu než 300 hodin v kalendářním roce, nicméně může být uzavřena i na dobu kratší** (§76 odst. 1 ZP). Na základě této dohody není ani po novele zákoníku práce možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (§76 odst. 2 ZP). **Rozsah práce nesmí v průměru přesáhnout 20 hodin týdně.** Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu práce se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů (§ 76 odst. 3 ZP).

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena na dobu určitou i na dobu neurčitou.

Náležitosti dohody

Novela zákoníku práce zrušila podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti povinně v této smlouvě udávané. Před novelou musela být v dohodě o pracovní činnosti uvedena sjednaná práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírala. Nyní dohody o pracovní činnosti tyto náležitosti obsahovat nemusí. Je ovšem v zájmu zaměstnance, aby byly výše uvedené body v dohodě o pracovní činnosti upraveny.

Forma dohody

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít **písemně, jinak je neplatná.** Stejně jako v případě dohody o provedení práce vydá zaměstnavatel jedno vyhotovení této dohody zaměstnanci (§ 76 odst. 4 ZP).

Zrušení dohody

Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou v dohodě sjednat způsoby jejího zrušení. Pokud není způsob zrušení dohody sjednán, je možný dohodou smluvních stran k určitému dni.

Jednostranně může být dohoda zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s **15denní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 76 odst. 6 ZP). Zaměstnavatel může dle § 55 ZP pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo

byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec může dle § 56 ZP pracovní poměr okamžitě zrušit pouze tehdy, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Pojištění zaměstnance

Za zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti odvádí zaměstnavatel zdravotní, sociální i nemocenské pojištění.

Za zaměstnance, kteří vykonávají práci na základě dohody o provedení práce, platí zaměstnavatel za níže uvedených podmínek nemocenské pojištění. Z nemocenského pojištění se hradí nejen nemocenská, ale i peněžitá pomoc v mateřství.

Podmínkou vzniku nemocenského pojištění je u zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti, stejně jako u dohody o provedení práce, aby zaměstnání trvalo aspoň 15 kalendářních dnů. Další podmínkou je minimální výše sjednaného příjmu 2 500 Kč v kalendářním měsíci.

U zaměstnání malého rozsahu, kterým je míněno zaměstnání, kde sjednaná částka započítatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem, tj. 2 500 Kč, je zaměstnanec pojištěn jen v těch měsících, v nichž dosáhl započítatelného příjmu alespoň 2 500 Kč.

Za zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti zaměstnavatel odvádí zdravotní pojištění tehdy, pokud je sjednaná částka započítatelného příjmu nižší než 2 500 Kč v kalendářním měsíci.

Na zaměstnance vykonávajícímu práci na základě dohody o pracovní činnosti se vztahuje i důchodové pojištění.

Práva zaměstnanců

Na práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se až na výjimky vztahuje stejná úprava zákoníku práce jako na práci vykonávanou v pracovním poměru (§ 77 odst. 3 ZP). Tyto výjimky však zásadně ovlivňují právní postavení zaměstnanců pracujících na základě dohod. Před novelou zákoníku práce se na tyto zaměstnance se **nevztahovala ustanovení zákoníku práce, jež upravovala odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance a skončení pracovního poměru.**

Novelou zákoníku práce byly přidány další výjimky z právní úpravy, které se na zaměstnance pracujícího na základě dohod konaných mimo pracovní poměr nevztahují. Jedná se o **převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení a odměňování** s výjimkou minimální mzdy a **cestovní náhrady**. Ustanovení o rozvržení pracovní doby a doby odpočinku se na zaměstnance pracujícího na základě dohod konaných mimo pracovní poměr nevztahují, novela zákoníku práce však přidala omezení libovolného obsahu dohody spočívající ve skutečnosti, že **výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.**

Odstupné

Pokud zaměstnanec v pracovním poměru dostane výpověď pro nadbytečnost či z důvodu přesunu nebo zrušení zaměstnavatele respektive části zaměstnavatele, nebo jeho pracovní poměr končí dohodou z výše uvedených důvodů, má tento zaměstnanec nárok na odstupné ve výši jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku podle počtu odpracovaných let.

Zaměstnanec, který dostane výpověď, či je s ním ukončen pracovní poměr dohodou, z důvodu nemožnosti vykonávání dosavadní práce kvůli pracovnímu úrazu, nemoci z povolání nebo kvůli překročení nejvyšší přípustné expozice, má nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 2 ZP).

Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti nárok na odstupné nepřislouží.

Pracovní doba a doba odpočinku

Zákoník práce upravuje detailně rozvržení pracovní doby včetně noční práce, práce přesčas a přestávek v práci. Zaměstnavatel je např. povinen zaměstnanci poskytnout nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut (§ 88 odst. 1 ZP).

Ustanovení o době odpočinku upravují nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, nepřetržitý odpočinek v týdnu a práci ve dnech pracovního klidu. Ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech a které jsou zároveň zahrnuty ve výčtu § 91 odst. 3 ZP.

Rozvržení pracovní doby a doby odpočinku se však týká pouze zaměstnanců v pracovním poměru. **Na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se tato úprava nevztahuje.** Zaměstnavatel sice není povinen rozvrhnout těmto zaměstnancům pracovní dobu (proto se práce na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr řadí mezi flexibilní formy práce), nicméně **zákoník práce zaměstnavateli nezakazuje, aby zaměstnanci v dohodě pracovní dobu rozvrhnul** (§ 74 odst. 2 ZP). Toto rozvržení pracovní doby nemusí např. obsahovat úpravu přestávek v práci.

Jediné omezení v rozvržení pracovní doby je stanoveno v § 77 odst. 3 písm. d) ZP, a sice že **výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.**

Právo zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti na dovolenou lze sjednat v dohodě, popřípadě stanovit vnitřním předpisem (§ 77 odst. 4 ZP).

Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel musí omluvit nepřítomnost zaměstnance v pracovním poměru po dobu překážek v práci na jeho straně (§ 191 ZP). Těmi jsou důležité osobní překážky (např. nemoc, mateřská a rodičovská dovolená), jiné důležité osobní překážky (např. pracovní volno v případě vyšetření nebo ošetření, narození dítěte nebo úmrtí) a překážky z důvodu obecného zájmu (např. výkon veřejné funkce či předvolání k soudnímu jednání). V této době musí být zaměstnanec z práce uvolněn, ať s náhradou mzdy nebo bez náhrady.

Z této právní úpravy výjimka. **Tato výjimka se vztahuje na zaměstnance pracující jak na základě dohody pracovní činnosti, tak i nově zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce.** Zákonná úprava musí být dodržena při důležitých osobních překážkách v práci z důvodu pracovní neschopnosti, karantény, mateřské a rodičovské dovolené a ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti. Právo zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci je možné v této dohodě sjednat, či stanovit vnitřním předpisem (§ 77 odst. 4 ZP).

Skončení pracovního poměru

Zákoník práce umožňuje skončit pracovní poměr jak dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, tak i jednostranně výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a

skončením pracovního poměru ve zkušební době. V případě výpovědi je jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel chráněn před okamžitou ztrátou zaměstnání dvouměsíční výpovědní dobou. Zaměstnavatel je navíc oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce.

Po dobu překážek v práci je zaměstnanec, až na výjimky, chráněn před jednostranným ukončením pracovního poměru (§ 53 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel může např. dát výpověď zaměstnankyni, která se nachází na mateřské dovolené, a zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pouze pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje.

Zaměstnanci na rodičovské dovolené může dát zaměstnavatel výpověď kromě důvodů výše uvedených ještě z důvodu nepodmíněného odsouzení pro úmyslný trestný čin k odnětí svobody na dobu nejméně jednoho roku, nebo odsouzení pro úmyslný trestný čin při plnění své práce nebo v souvislosti s ní odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců, či z důvodu zvlášť hrubé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 54 ZP).

Jak už bylo výše řečeno, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou vnímány jako flexibilní formy práce, jež mají umožnit zaměstnancům pečujícím o děti lepší možnosti sladění této péče s prací. Tyto dohody nicméně zároveň přinášejí flexibilitu i pro zaměstnavatele. Tato flexibilita se projevuje nejvýrazněji při zrušení dohody. **Zaměstnavateli žádné zákonné ustanovení nebrání ve zrušení dohody kdykoli a z jakéhokoli důvodu, pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem nesjednali způsobu jejího zrušení. 15denní výpovědní dobu vyžaduje zákoník práce pouze v případě zrušení dohody o pracovní činnosti (§ 76 odst. 4 ZP).**

Odměna z dohody

Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 109 odst. 5 ZP). **Výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti (§ 138 ZP).**

Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou při sjednávání odměny omezeni výší minimální mzdy. Odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 odst. 1 ZP). Nedosáhne-li odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout

doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (§ 111 odst. 3 ZP).

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele odměna z dohody (§ 110 odst. 1 ZP). Zaměstnankyně a zaměstnanec, kteří pracují u stejného zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, mají nárok na pobírání stejné odměny v případě, že vykonávají práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, za stejných či srovnatelných pracovních podmínek a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Převedení na jinou práci

Zákoník práce v § 41 stanoví, kdy je možné převést zaměstnance na jinou práci. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance převést na jinou práci, pokud zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, pokud nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice nebo koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství.

Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Na zaměstnance vykonávajících práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se ustanovení o převedení na jinou práci nevztahují. To dává zaměstnavateli možnost zaměstnance převést i z jiných důvodů než jsou uvedeny v zákoníku práce. Při tomto převedení nemusí brát zřetel na zdravotní stav, schopnosti ani kvalifikaci takového zaměstnance.

Přeložení

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je dle § 43 možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Zaměstnance vykonávajících práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr toto omezení neplatí. Zaměstnavatel tak může

zaměstnanec přeložit do jiného místa, než jaké je v dohodě sjednáno i bez jeho souhlasu. Častější ovšem bude, že zaměstnavatel dohodu se zaměstnancem ukončí, pokud ho již v místě dosavadního výkonu práce nebude potřeba.

Dočasné přidělení

Dle § 43a odst. 1 ZP smí zaměstnavatel dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli se zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Na zaměstnance vykonávajících práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se nevztahuje úprava zákoníku práce o dočasném přidělení. K jinému zaměstnavateli lze proto takového zaměstnance přidělit kdykoliv.

Cestovní náhrady

Dle § 151 ZP je zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce.

Zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je možné cestovní náhrady poskytnout pouze v případě, že toto poskytnutí bylo v dohodě sjednáno, stejně jako místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

Pokud má však zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště. Pokud nebyly cestovní náhrady v dohodě o pracovní činnosti či v dohodě o provedení práce sjednány, platí, že si zaměstnanec vykonávající práci na základě těchto dohod hradí náklady na cestu sám, i když byla tato cesta spojená s výkonem práce pro zaměstnavatele.

Zdravotní prohlídka u dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nový zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách nařizuje v § 59 uchazeči o zaměstnání podrobit se vstupní lékařské prohlídce. Tato povinnost dopadá nejen na uchazeče o zaměstnání v pracovněprávním vztahu, nýbrž i ty, jenž mají v úmyslu uzavřít se zaměstnavatelem obdobný pracovněprávní vztah. Obdobným pracovněprávním vztahem je právě vztah na základě dohody pracovní činnosti či dohody o provedení práce. Osoba ucházející se o zaměstnání se podle tohoto ustanovení považuje za zdravotně nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu nepodrobí vstupní lékařské prohlídce.

Vstupní lékařskou prohlídku hradí zpravidla osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku pouze tehdy, uzavře-li s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah.

Povinné vstupní prohlídky neúměrně časově a finančně zatěžují obě strany pracovněpracovního vztahu založeného na dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti. Dle vyjádření ministra zdravotnictví se jedná o legislativní omyl, který bude, doufejme, co nejdříve napraven.