5. 2. 2007

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dohoda o provedení práce

Na kolik hodin maximálně se může dle nového zákoníku práce uzavřít dohoda o provedení práce? Existují nějaká další omezení ve vztahu k uzavření dohody o provedení práce opakovaně se stejným zaměstnancem?

Dohoda o provedení práce je společně s dohodou o pracovní činnosti součástí tzv. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jak vyplývá z ustanovení § 75 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), nesmí být rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, větší než 150 hodin v kalendářním roce. Oproti zákoníku práce platnému ještě v minulém roce tak došlo k navýšení rozsahu práce vykonávaného na základě dohody o provedení práce o 50 hodin.

Dále je vhodné upozornit na to, že do rozsahu práce (tedy do výše uvedených 150 hodin ročně) se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Z výše uvedeného pravidla plyne, že pokud již jednou uzavřel zaměstnavatel se zaměstnancem v kalendářním roce dohodu o provedení práce kupř. na 100 hodin, může ji s tímtéž zaměstnancem uzavřít i znovu, avšak maximálně na práci v rozsahu zbylých 50 hodin. Nejde však o nic nového – stejné restriktivní opatření obsahoval i předchozí zákoník práce.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce
- Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku
- Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci
- Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce
- Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti
- Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích
- Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- K problematice zjišťování nemoci z povolání
- Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním
- Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud
- Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost