4. 4. 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:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu