

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

## **Dohoda o provedení práce - možnosti využití v praxi a chystané změny**

Dohoda o provedení práce má narozdíl od dohody o pracovní činnosti nebo pracovního poměru, jež jsou uzavírány zpravidla na delší dobu, ať určitou nebo neurčitou, spíše jednorázový charakter; obvykle jde o splnění ojedinělého, nárazového úkolu. Dohoda o provedení práce je vhodná zejména, jestliže splnění určitého pracovního úkolu není možno zajistit (kmenovými) zaměstnanci v rámci plnění jejich (běžných) povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo jestliže sjednání dohody vyžaduje zvláštní povaha takového úkolu. Bude tomu tak zejména v případech, kdy mezi zaměstnanci zaměstnavatele není takový člověk, který by vzhledem ke své kvalifikaci, specializaci, praxi, vytížení atp. mohl požadovaný úkol splnit, nebo kdy specifčnost a charakter takového úkolu, jenž se vyskytl ojediněle a nárazově, vylučuje uzavření pracovního poměru nebo se jeho sjednání či uzavření dohody o pracovní činnosti jeví zbytečnou komplikací. Dohoda o provedení práce tak může být sjednána k zajištění pracovní síly pro plnění určité výjimečné nebo nahodilé zakázky zaměstnavatele atp. I na dohodu o provedení práce však lze vykonávat opakující se nebo déletrvající činnost.

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být dle ust. § 75 věty první zákoníku práce větší než 150 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 (ust. § 75 věty druhé zákoníku práce). Mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem tak může být sjednáno i několik dohod o provedení práce v jednom kalendářním roce, třeba opakovaně, ovšem rozsah práce v nich dohromady (celkově) nesmí přesáhnout 150 hodin za kalendářní rok. Dohoda o provedení práce může být uzavřena i na déletrvající pracovní výkon, např. na dobu jednoho roku, ale event. i na delší dobu nebo také na dobu neurčitou. Počet sjednaných resp. odpracovaných hodin však nesmí být vyšší než 150 za kalendářní rok.

### **Příklady:**

1) Dohoda o provedení práce bude uzavřena na dobu jednoho kalendářního roku s tím, že zaměstnanec podle ní bude vykonávat práci vždy 12,5 hodiny v kalendářním měsíci. Celkový součet hodin nepřesáhne 150 pracovních hodin v kalendářním roce.

2) Dohoda o provedení práce bude uzavřena na dobu neurčitou s tím, že zaměstnanec bude vykonávat práci dle potřeby zaměstnavatele, ale vždy nejvýše 150 hodin za kalendářní rok. Po vyčerpání tohoto limitu se výkon práce „přeruší“ a znovu se „obnoví“ v novém (dalším) kalendářním roce.

3) Dohoda o provedení práce bude uzavřena na dobu určitou 1 roku, a to 2. kalendářního pololetí jednoho roku a 1. kalendářního pololetí následujícího roku, na sjednaný objem práce 300 hodin, s tím že zaměstnanec bude vykonávat práci vždy 25 hodin v kalendářním měsíci. Celkový počet hodin nepřesáhne 150 hodin v kalendářním roce.

Dohoda o provedení práce, jak vidno, umožňuje pro praxi různá řešení. Nelze zaměňovat dobu, za kterou se posuzuje maximální přípustný rozsah práce (u dohody o provedení práce 150 hodin za kalendářní rok), s dobou trvání pracovněprávního vztahu.

## Změny již účinné a změny budoucí

Na závěr jednak připomeňme, že s účinností od 1. ledna 2011 je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem rovněž dohodu o provedení práce uzavřít písemně (viz ust. § 77 odst. 1 zákoníku práce) a jednak avizujeme chystané změny. Legislativně připravovaná novela zákoníku práce[1] přinese s účinností od 1. ledna 2012 zvýšení dosavadního limitu 150 hodin v ust. § 75 věty první zákoníku práce na 300 hodin, což přispěje k dalšímu rozšíření využití dohody o provedení práce resp. jí zakládaného pracovně-právního vztahu v praxi. (Od 1. 1. 2012 je tedy možno ve shora uváděných příkladech počítat všechny uvedené limity a objemy práce ve dvojnásobné hodnotě.) V dohodě o provedení práce bude muset být nově uváděna doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (nová třetí věta ust. § 75 zákoníku práce).

Od 1. 1. 2012 budou nově i zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce účastni nemocenského pojištění, avšak jen pro ty kalendářní měsíce, za něž jim bude zúčtován započitatelný příjem z takové dohody ve výši přesahující 10.000 Kč. Zaměstnavatel bude povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) i při skončení pracovně-právního vztahu vykonávaného na základě dohody o provedení práce.

## Richard W. Fetter

---

[1] Viz sněmovní tisk č. 411 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny, >>> [zde](#) .

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)