

19. 1. 2012

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

# Dohoda o provedení práce - nově od 1. 1. 2012

Dohoda o provedení práce je jedním ze třech základních pracovně-právních vztahů, v nichž může být vykonávána závislá práce. Sjednávání dohody o provedení práce a podmínky výkonu práce v tomto pracovně-právním vztahu významně pozměnila s účinností od 1. 1. 2012 novela zákoníku práce - zákon č. [365/2011](#) Sb. [1]

## Jen písemně!

Již s účinností od 1. ledna 2011 je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodu o provedení práce uzavřít písemně (viz ust. § 77 odst. 1 zákoníku práce), jinak je neplatná. [2]

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být dle ust. § 75 věty první zákoníku práce větší než 300 hodin v kalendářním roce.

Ke zvýšení dosavadního limitu 150 hodin na 300 hodin došlo s účinností od 1. ledna 2012. [3] Jistě to přispěje k dalšímu rozšíření využití dohody o provedení práce resp. jí zakládaného pracovně-právního vztahu v praxi. [4]

Do rozsahu práce, na který se dohoda uzavírá, 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 300 hodin za kalendářní rok. Dohoda o provedení práce může být uzavřena i na déletrvajícím pracovní výkon, např. na dobu jednoho roku, ale event. i na delší dobu nebo také na dobu neurčitou. [5] Počet sjednaných resp. odpracovaných hodin však nesmí být vyšší než 300 za kalendářní rok.

## Obsah - náležitosti dohody

V dohodě o provedení práce musí být nově od 1. 1. 2012 uváděna doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (nová třetí věta ust. § 75 zákoníku práce).

V ust. § 138 zákoníku práce se uvádí, že výši odměny z dohody o provedení práce a podmínky pro její poskytování se sjednávají v této dohodě. Dalšími podstatnými náležitostmi se tedy zákoník práce nezabývá. Lze proto konstatovat, že vedle zákonem výslovně předepsaných obsahových náležitostí:

- doby, na kterou se dohoda uzavírá (v níž má být pracovní úkol proveden, vykonán),
- výše sjednané odměny a podmínek jejího poskytování,

dohoda z povahy věci má obsahovat dále přinejmenším:

- specifikaci sjednané práce (vymezení pracovního úkolu),
- případně předpokládaný rozsah práce, pokud event. nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.

Jde-li o případ, kdy zaměstnanec činný na dohodu o provedení práce bude účasten nemocenského pojištění, pak je vhodné učinit součástí dohody i rozvrh týdenní pracovní doby do směn. [6]

Zákoník práce neupravuje způsob skončení (rozházání) dohody o provedení práce. Zpravidla je však dohoda o provedení práce uzavírána na dobu určitou, která musí být nově v dohodě uvedena, termín skončení dohody tak vyplývá ze sjednaného obsahu dohody o provedení práce. Z povahy dohody o provedení práce vyplývá, že tato dohoda končí provedením dohodnutých prací (splněním pracovního úkolu). Pokud účastníci dohody (smluvní strany) považují za potřebné upravit i další způsoby (kupř. předčasného) skončení pracovní-právního vztahu, než jen uplynutím doby nebo splněním pracovního úkolu, je třeba, aby si je dohodli.

### **Rozdíly oproti pracovnímu poměru**

Na práci konanou na základě dohody o provedení práce se podle ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru s výjimkou úpravy převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), překážek v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovních náhrad.

Cestovní náhrady je však podle ust. § 155 odst. 1 zákoníku práce možné poskytnout i zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, jestliže bylo v dohodě sjednáno toto právo a současně i místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má na základě ust. § 155 odst. 2 zákoníku práce právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště. Prakticky to znamená, že z dohody o provedení práce bude zaměstnanci plynout právo na cestovní náhrady, pokud si jejich poskytování přímo a výslovně sjedná v této dohodě (aniž by musel sjednávat i pravidelné pracoviště), a to pojede-li plnit zaměstnavatelem uložené pracovní úkoly v podstatě odkudkoliv kamkoliv.

### **Odměna nejméně ve výši minimální mzdy**

Výše odměny je smluvní záležitostí, věcí dohody zaměstnavatele a zaměstnance, ale zaměstnavatel musí respektovat sazbu minimální mzdy. (Tzv. zaručená mzda (resp. její nejnižší úroveň) ve smyslu ust. § 112 zákoníku práce se na dohodu o provedení práce nevztahuje.)

Zaměstnavatel přitom musí při sjednávání výše odměny nebo určování výše odměny dodržovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace a v neposlední řadě jednu z nově v zákoníku práce formulovaných základních zásad pracovní-právních vztahů - zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance. [7] Sjednaná nebo stanovená odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená. Nedosáhne-li odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ve smyslu a za podmínek ust. § 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce, tedy ve výši rozdílu mezi výší odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost. Smluvní volnost týkající se odměny z dohody o provedení práce je tedy limitována povinností respektovat při sjednávání (výše) odměny minimální mzdu.

### **Nad 10.000 Kč pojistné odvody**

Na závěr ještě uvedme, že i zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce jsou nově od 1. 1. 2012 ve smyslu ust. § 7a zákona o nemocenském pojištění [8] účastni nemocenského pojištění, avšak jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce ve výši přesahující 10.000 Kč.[9] [10](Pro tyto případy se nově v ust. § 77 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že - pokud je o příslušné překážky v práci na straně zaměstnance, např. dočasnou pracovní neschopnost - u dohody o provedení práce musí být vždy dodržena úprava podle ust. § 191 až 198 a § 206 zákoníku práce.)

Podle ust. § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel povinen v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, zaměstnanec tak může, zvláště v případě dohody o provedení práce, pracovat například podle potřeb zaměstnavatele, na základě konkrétních ad hoc výzev („objednávek“) k nástupu do práce atp. Ve smyslu ust. § 194 zákoníku práce však pro účely poskytování náhrady odměny z dohody o pracovní činnosti a nově od 1. 1. 2012 i dohody o provedení práce v době prvních 14 a v období do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) platí pro zaměstnance pracujícího na základě dohody zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. Zaměstnavatel je proto i v případě dohody o provedení práce, a to alespoň fiktivně, pokud jsou u zaměstnance splněny podmínky účasti na nemocenském pojištění, povinen stanovit rozvržení týdenní pracovní doby do směn a tyto směny předem určit. Podle povahy a podmínek konkrétní dohody, může tedy v praxi jít o faktické, ale i jen fiktivní, rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které nemusí odpovídat skutečnému průběhu vykonávaných prací, avšak podle něhož bude zaměstnanci v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény poskytována náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v zákoníku práce. Je tedy zřejmě praktické učinit tento účelový rozvrh týdenní pracovní doby do směn již součástí písemné dohody o provedení práce, a vyloučit tak případné budoucí spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně tohoto rozvržení pracovní doby v souvislosti s poskytováním náhrady odměny z dohody za stanovenou dobu pracovní neschopnosti nebo karantény.

Praxe zřejmě bude narážet na problém spočívající v tom, že u některých pracovních úkolů nelze přesně určit dobu trvání práce, lze jen obecně (zhruba) předpokládat její určitý rozsah s možnou odchylkou, natož rozvrhnout pracovní dobu. Musíme vzít rovněž v úvahu, že zaměstnanec při výkonu práce na základě dohody o provedení práce často nepracuje na pracovištích zaměstnavatele a samozřejmě si obvykle nevede evidenci pracovní doby. [11]

Nově je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) i při skončení pracovního vztahu vykonávaného na základě dohody o provedení práce. [12]

## **Richard W. Fetter**

-----  
[1] Nedávno (12. 12. 2011) uveřejněný příspěvek 78519. Dohoda o provedení práce - možnosti využití v praxi a chystané změny ( >>> [zde](#) ) nebyl s ohledem na dobu svého vzniku (před schválením - přijetím zákona č. [365/2011](#) Sb.) primárně zaměřen na výklad, natož podrobný výklad, příslušných změn, nýbrž především na otázku možností, které pro zaměstnavatelskou praxi dává dobře zvolené ujednání o rozsahu práce a době trvání pracovního vztahu založeného dohodou o provedení práce. V něm uvedené možnosti - s přihlédnutím ke zvýšení přípustného rozsahu práce vykonávaného na dohodu o provedení práce, jak bude popsáno - samozřejmě, ba tím spíše, platí i nadále. Změnám, které nastaly v úpravě dohody o provedení práce s účinností k 1. 1. 2012, je věnován tento článek.

[2] Ust. § 77 odst. 1 zákoníku práce, přeformulované s účinností od 1. 1. 2012, již neobsahuje ke

slovům „Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně.“ dovětek „jinak jsou neplatné“, to však neznamená, že by dohodu o provedení práce bylo možno znovu (jako tomu bylo podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2010) uzavírat v jiné, než písemné formě, nebo že by dokonce bylo přípustné nově jinak než písemně sjednávat také dohodu o pracovní činnosti. V souvislosti s novou koncepcí a úpravou neplatnosti pracovně-právních úkonů (viz ust. § 18, 19, 20, 21 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012) se i v jiných ustanoveních zákoníku práce, která dosud uváděla, že určitý právní úkon musí být písemný, jinak je neplatný, stala tato slova nadbytečná, a proto byla zrušena. Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní (viz ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce), pak se právní úkon považuje (zpětně od samého počátku) za platný. Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním (ust. § 20 odst. 2 zákoníku práce). Za těchto situací tedy zřejmě dohoda o provedení práce (stejně jako tomu bylo podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2010) může vzniknout, ačkoliv je uzavřena toliko ústně, a to i když nedojde ke konvalidaci ve smyslu ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce; dodržení písemné formy dohody o provedení práce (samozřejmě i dohody o pracovní činnosti) však musíme za všech okolností doporučit!

Pokud však jde o ust. § 77 odst. 1 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, srovnej pro přesnost na straně jedné ust. čl. I bodu 78 novely zákoníku práce - zákona č. [365/2011](#) Sb. a na straně druhé ust. čl. V bodu 3 zákona č. [364/2011](#) Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, který koresponduje s ust. čl. V bodu 3 zákona č. [347/2010](#) Sb. Oba předpisy (zákony č. 364 a č. 365 z r. 2011) novelizující zákoník práce byly vyhlášeny ve stejný den (6. 12. 2011) ve stejné částce Sbírky zákonů (č. 128/2011), ale jejich - shora zmíněná - ustanovení mění se stejnou účinností (k 1. 1. 2012), avšak rozdílným způsobem, ust. § 77 odst. 1 zákoníku práce. Postačuje pro uplatnění zásady „Lex posterior derogat legi priori“, a tedy platnost znění příslušného ustanovení ve smyslu změny provedené zákonem č. [365/2011](#) Sb., pouze jeho vyšší (pozdější) číslo ve Sbírce zákonů...?

[3] V praxi byl (je) uvedený limit maximálně přípustného rozsahu (objemu) práce obcházen často tak, že dohoda je sjednána v takové podobě, aby byl formálně dodržen, avšak sjednaná a zaměstnavatelem vyplácená odměna odpovídá vyššímu, fakticky vykonávanému, rozsahu práce. Domnívám se, že tomu tak bude i nadále, přestože dochází ke zdvojnásobení limitu oproti limitu dosud účinnému (a ztrojnásobení oproti limitu účinnému do 31. 12. 2006, ačkoliv tehdejší právní úprava zrušeného zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006, ve spojení s příslušným prováděcím předpisem, připouštěla legální výjimky, kdy mohl být limit 100 hodin za kalendářní rok překračován) a nezabrání tomu ani nově stanovené povinné pojistné odvody při překročení výše odměny - započitatelného příjmu 10.000 Kč za kalendářní měsíc (k tomu ještě dále v textu).

[4] Zájem o dohodu o provedení práce zřejmě naroste, možná na úkor dohody o pracovní činnosti, zvláště v případě příležitostných zaměstnání, tzv. brigád, kupř. studentských, vždyť na dohodu o provedení práce lze nově odpracovat u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce až 37,5 běžných pracovních dnů - 8hodinových pracovních směn, tedy až 7,5 běžných pracovních týdnů.

[5] Viz k této otázce 78519. Dohoda o provedení práce - možnosti využití v praxi a chystané změny, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 12. 12. 2011; >>> [zde](#).

[6] K tomu viz na závěr příspěvku.

[7] Viz ust. § 1a písm. c) zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012.

[8] Zákon č. [187/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[9] Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce bude účasten nemocenského pojištění též, jestliže bude vykonávat v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více takových dohod a úhrn započitatelných příjmů ze všech těchto dohod dosáhne v kalendářním měsíci aspoň částku vyšší než 10.000 Kč.

[10] Za této podmínky má i zaměstnanec činný na dohodu o provedení práce nově od 1. 1. 2012

právo na uspokojení svých mzdových nároků - odměny z dohody o provedení práce za podmínek a v rozsahu stanoveném zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů, nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.

[11] Ostatně i odměna z dohody o provedení práce by měla být vždy vázána ke skutečně zaměstnancem odpracovaným hodinám, což je ale v řadě případů výkonu práce na základě dohody o provedení práce prakticky nemožné. Dohoda o provedení práce a odměna za výkon práce na základě této dohody se často vcelku přirozeně váže na konečný efekt (výsledek práce), nikoliv na počet odpracovaných hodin. Předpokládaný rozsah práce (vždy nejvýše 300 hodin v kalendářním roce) může být tedy pouze orientačním ukazatelem při zadávání pracovního úkolu. Srovnej Jakubka, J.: Dohody o provedení práce a jejich odměňování podle nového zákoníku práce, Linde - Personální a sociální karotétka č. 1/2007, Linde nakladatelství s.r.o.; totožně pak Jakubka, J.: Dohody o provedení práce podle nového zákoníku práce, Průvodce pracovními předpisy č. 3/2007, BMSS-START, s.r.o.

[12] Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda dohoda o provedení práce byla případně zaměstnavatelem rozvázána z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle ust. § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem (zaměstnanci jsou povinni podle tohoto ustanovení dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění), a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení (ust. § 313 odst. 2 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012).

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

## Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)