

12. 10. 2006

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

Změnila se nějak právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr?

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v novém zákoníku práce upraveny obdobným způsobem jako v současném. Přesto tu některé odlišnosti a dílčí upřesnění existují a na tyto bychom Vás rádi stručně upozornili.



Pokud jde o dohodu o provedení práce, mění se rozsah práce, na který je možné dohodu uzavřít, nově nesmí být větší než 150 hodin (původně 100 hodin) v kalendářním roce.

Pokud jde o dohodu o pracovní činnosti, nový zákoník práce umožňuje, aby v dohodě o pracovní činnosti byla sjednána, popřípadě vnitřním předpisem stanovena, dovolená na zotavenou a případně **i jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance**. Tyto instituty tedy může využívat zaměstnavatel, který nechce uzavřít pracovní poměr, přesto má zájem na tom, aby i uzavření dohody o pracovní činnosti bylo pro zaměstnance atraktivní. Rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů dochází k posílení principu liberalizace.

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za stejných podmínek jako náhrada mzdy zaměstnancům v pracovním poměru.

Od 1.1.2008 u vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (obou typů) vzniká zaměstnavateli povinnost odvádět pojistné na úrazové pojištění zaměstnanců. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců upravuje zabezpečení zaměstnance pro případ poškození zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a nahrazuje tak dosavadní právní úpravu odpovědnosti za škodu na zdraví vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Závěrem tedy shrnuji, že byť nová právní úprava do jisté míry přebírá právní úpravu současnou, významnou změnu lze spatřovat **v rozšíření práv zaměstnance**, která lze sjednat v dohodě o pracovní činnosti a v rozšíření rozsahu práce na základě dohody o provedení práce.

Anna Bartůňková

[Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneri](#)

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](#)