

Některé změny v novele zákona 262/2006 Sb., zákoník práce pro uzavírání dohod o provedení práce

- rozšiřuje se maximální rozsah zaměstnání ze současných 150 hodin v jednom kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele **na 300 hodin**. 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 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 300 za kalendářní rok,
- musí být sjednána doba, na kterou se dohoda uzavírá a musí být **uzavřena písemně**,
- není-li stanoveno jinak tj. není-li uvedeno v zákoně zvláštní ustanovení (§ 77, odst. 2), řídí se právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr úpravou pracovního poměru,
- výkon práce na základě dohody o provedení práce **nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin** po sobě jdoucích,
- zákon, kterým se mění zákoník práce, současně změnil zákon o nemocenském pojištění a příslušné zákony upravující zdravotní a sociální pojištění tak, že nově bude v určitých případech podléhat odměna placená na základě dohody o provedení práce **zdravotnímu i sociálnímu pojištění**. Od 1. 1. 2012 platí, že se pro účely zdravotního a sociálního pojištění považuje za zaměstnance osoba činná **na základě dohody o provedení práce**, která v kalendářním měsíci dosáhla **příjmu vyššího než 10 000 Kč**. Povinnost odvodu na sociální a zdravotní pojištění vyplývá z ustanovení § 3, zákona 589/1992 Sb., z ustanovení §5, § 7a zákona 187/2006 Sb. a z ustanovení § 5 písm. a) bodu 3 zákona č. 48/1997 Sb.,
- 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,
- z dohody o provedení práce bude zaměstnanci plynout právo na překážky v práci, dovolenou a cestovní náhrady, pokud si jejich poskytování přímo a výslovně sjednají smluvní strany v této dohodě, a to pojede-li zaměstnanec plnit zaměstnavatelem uložené pracovní úkoly v podstatě odkudkoliv kamkoliv (§ 77, § 155 ZP).