

1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr od 1. 10. 2023

S účinností od 1. 10. 2023 došlo v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) v oblasti právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k zásadním změnám. Zrekapitulujme si je.

Povinnost rozvrhovat dohodářům práci v písemném rozvrhu pracovní doby

Novela zákoníku práce zavedla **povinnost zaměstnavatele určit i zaměstnancům konajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr písemný rozvrh pracovní doby**. Tím zajišťuje alespoň nějakou transparentnost a předvídatelnost v těchto v dřívějším právním pojetí značně překérných pracovněprávních vztazích.

Při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr má zaměstnavatel nově povinnost **rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby** a s tím související povinnost **seznámit s rozvrhem či jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem dané směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena**. Pokud tak například zaměstnavatel bude chtít naplánovat směnu zaměstnanci na pondělí, bude muset zaměstnance písemně seznámit s rozvrhem této směny nejpozději během čtvrtka. **Zaměstnavatel se však se zaměstnancem může dohodnout i na jiné době seznámení** (kratší nebo naopak delší), stále však **při dodržení podmínky dostatečné předvídatelnosti práce**, tzn., nemůže se seznamovat například hodinu před požadovaným výkonem práce.

Novelou zákoníku práce zavedená právní úprava se zdá být poměrně flexibilní a v praxi by tak neměla činit obtíže, neboť písemný rozvrh pracovní doby může být po obecné dohodě se zaměstnancem nebo na základě souhlasu zaměstnance pro konkrétní rozvrh nebo pro jeho konkrétní změnu určen či měněn i v menším předstihu, než činí 3 dny před započítáním dané směny. Souhlas zaměstnance přitom může být ústní či může být dán i mlčky. Novela zákoníku práce **neukládá zaměstnavateli, aby pracovní dobu zaměstnanci naplánoval dopředu na delší období, ale postačí, když zaměstnanci rozvrhne předem v zákonné nebo dohodnuté lhůtě např. jednu nebo více směn, u kterých již dopředu ví, že v nich bude po zaměstnanci požadovat výkon práce v určitém časovém rozsahu**.

Příklad č. 7

Zaměstnanec na základě dohody o provedení práce odpracoval maximální možný rozsah, tedy 300 hodin. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům 5 týdnů dovolené. Výpočet lze provést takto:

$$300 : 20 = 15$$

$$5 \times 20 = 100$$

$$100 : 52 = 1,92307$$

$$15 \times 1,92307 = 29$$

Zaměstnanci vzniklo právo na 29 hodin dovolené.

Dovolená vs. nejvýše 300 hodin ročně

U **dohody o provedení práce** zůstává i po novele zachováno pravidlo, podle něhož rozsah práce **nesmí převýšit 300 hodin v roce**. Do tohoto rozsahu **se ovšem nezapočítávají** doby uvedené v § 348 odst. 1 ZP. Mezi zde uvedené doby patří i čerpání dovolené.

Znamená to, že v důsledku dovolené dojde k faktickému navýšení rozsahu hodin, za které zaměstnavatel zaměstnanci v průběhu kalendářního roku poskytne odměnu. Zaměstnanec bude moci i v roce 2024 odpracovat až 300 hodin. Výše jsme spočítali, že při 5týdenní výměře dovolené v takovém případě zaměstnanci vznikne právo na 29 hodin dovolené. Dovolená v tomto rozsahu bude poskytnuta, případně proplacena nad rámec 300 hodin v roce, aniž by došlo k porušení zákona. Zaměstnavatelé si ovšem musí uvědomit důsledky pro možný vznik účasti na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění (překročení rozhodné částky 10 000 Kč v kalendářním měsíci).

Pro **dohodu o pracovní činnosti** ovšem zákon obdobné pravidlo nepředepíše. Pracuje-li zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti 20 hodin týdně a zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům dovolenou ve výměře 5 týdnů, vznikne zaměstnanci při odpracování celého roku právo na 100 hodin dovolené. Bude-li si v určitém týdnu dovolenou čerpat, z hlediska pracovní doby bude tato doba posouzena stejně jako v pracovním poměru. Zaměstnanec si tedy nebude hodiny, kdy nepracoval z důvodu čerpání dovolené, „napracovávat“ jindy. Uplatní se § 348 odst. 1 ZP a pro účely pracovní doby (tzv. naplnění fondu pracovní doby) budou hodiny čerpání dovolené považovány za odpracované.

Nástup nového zaměstnance na DPP od 1. 7. 2024

Zaměstnavatel bude povinen elektronicky oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání ve lhůtě do 20. kalendářního dne následujícího měsíce formou „Výkazu příjmů“.

Nadále je možné oznamovat nástup do zaměstnání pomocí formuláře „Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)“ (dále též „ONZ“), i když zaměstnanec nastoupil **na DPP před 1. 7. 2024** a DPP trvá i po tomto datu, ale nebyl dosud přihlášen do evidence, protože nevznikla účast na nemocenském pojištění. Lhůta pro oznámení nástupu do zaměstnání formulářem ONZ je též do 20. 8. 2024. V této lhůtě zašle zaměstnavatel i „Výkaz příjmů“.

Skončení zaměstnání zaměstnance na DPP od 1. 7. 2024

Oznámení o skončení zaměstnání zaměstnance na DPP se provede prostřednictvím „Výkazu příjmů“, případně tiskopisu „Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)“, byl-li touto formou oznámen nástup do zaměstnání. I v těchto případech však bude možné oznámit skončení zaměstnání **jen pomocí „Výkazu příjmů“**.

Dohody o provedení práce od 1. 1. 2025

S účinností od 1. 1. 2025 bude platit nová úprava. Došlo ke zrušení sledování úhrnu příjmu z DPP od všech zaměstnavatelů. Limit do výše 25 % průměrné mzdy se zachovává pouze pro jednoho zaměstnavatele, který získá u ČSSZ tzv. **první pořadí** (režim oznámené dohody). Ostatní DPP se dostanou do režimu účasti na nemocenském pojištění z hlediska zaměstnání malého rozsahu nebo z hlediska zaměstnání ostatního (tzv. zaměstnání velkého rozsahu).

Režim oznámené dohody

Zaměstnavatel může uplatňovat režim oznámené dohody u zaměstnance činného na základě DPP, pokud před uplatněním režimu oznámené dohody oznámil ČSSZ **záměr uplatňovat režim oznámené dohody**. V oznámení záměru zaměstnavatel uvede jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, kalendářní měsíc, za který hodlá uplatnit režim oznámené dohody **u zaměstnance poprvé**, a den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání, nebyl-li oznámen před oznámením tohoto záměru.

Záměr uplatňovat režim oznámené dohody lze oznámit nejdříve od prvního dne kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, od něhož

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

(ve znění zákona č. 163/2024 Sb. k 1. 1. 2025)

§ 7a

Pojištění při výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce zaměstnancem v režimu oznámené dohody

(1) Je-li zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce, při jejímž výkonu splňuje podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a), a zaměstnavatel uplatňuje u tohoto zaměstnance režim oznámené dohody podle § 7b a 7c (dále jen „zaměstnanec v režimu oznámené dohody“), je tento zaměstnanec účasten pojištění, byl-li mu tímto zaměstnavatelem zúčtován započitatelný příjem aspoň ve výši rozhodné částky podle odstavce 2.

(2) Rozhodná částka činí 25 % průměrné mzdy stanovené podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů. Výši rozhodné částky podle věty první vyhláshuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

(3) Zaměstnanec v režimu oznámené dohody je účasten pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání dohody o provedení práce, do nichž mu byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce aspoň ve výši rozhodné částky podle odstavce 2; § 7 odst. 3 platí zde obdobně.

(4) Zaměstnanec v režimu oznámené dohody je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod podle odstavce 3 dosáhl v kalendářním měsíci aspoň výše rozhodné částky podle odstavce 2; zaměstnanec v režimu oznámené dohody je účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

Režim oznámené dohody

§ 7b

(1) Zaměstnavatel může uplatňovat režim oznámené dohody u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce (dále jen „režim oznámené dohody“) pouze, pokud před uplatněním režimu oznámené dohody oznámil České správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopise