

Směna zrušena, ale dohodářům se přesto zaplatí. Nová pravidla přinesla brigádníkům větší jistoty

14:00 | 12.05.24 [Originál](#) [Stáhnout](#)Internet • [ZDROJ](#): Lidovky.cz - Články • [AUTOR](#): Dana Jakešová, Lidové noviny • [SUPERTÉMA](#): Unie zaměstnavatelských svazů • [TÉMA](#): Prezident UZS

Druhou práci nebo přívůdělěk hledá stále více lidí. Možností, jakou formou si peníze vydělat, se nabízí více včetně oblíbených dohod. Ty ještě letos zůstávají docela atraktivní. Limity pro povinné odvody totiž nakonec začnou platit až příští rok.

Na pracovní smlouvu, živnostenský list, dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti... To vše jsou právní formy přívůdělěku. Nejčastěji si však lidé přilepšují díky uzavření dohody o provedení práce.

Ta je nejhodnější pro krátkodobé nebo příležitostné práce," říká Jiří Halbrštát, manažer nábora a marketingu ManpowerGroup. Navíc byla její pravidla jednoduchá. Loňská novela zákoníku práce v šak tuto tezi boří.

Prvních změn doznaly dohody od loňského října, další novinky se přidaly od letošního ledna a od července přibude ještě jedna inovace. Zásadní změna, která vzbudila velké rozčarování, měla začít platit rovněž od července.

Týkala se limitů pro povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. Tuto část proto nakonec zákonodárci trochu zjednodušili a platit bude až od ledna příštího roku.

Na DPP lze nyní odpracovat maximálně 300 hodin za kalendářní rok pro jednoho zaměstnavatele. Do deseti tisíc korun měsíčně není třeba odvádět zálohy na zdravotní ani sociální pojištění. „Strhno u" vám pouze srážkovou daň ve výši 15 procent (pokud nepodepíšete prohlášení poplatníka k dani, tzv. růžový formulář).

Počet zaměstnavatelů, u nichž lze na dohodu pracovat, není limitovaný. DPP tak lze mít libovolný počet. Pokud příjmy za tyto aktivity nepřekročí 10 tisíc korun, pak ani není nutné nic platit na odvod och sociálního a zdravotního pojištění. Povinná je pouze daň ve výši 15 procent, a oproti té si ještě lze uplatnit daňové slevy. To už však od příštího roku nebude možné.

Rozvrh předem

Doposud začaly platit hlavně novinky ve prospěch zaměstnanců. Dohoda musí mít povinně písemnou formu. „Asi největší změnou je ale obecná povinnost rozvrhovat dohodářům předem pracovní dobu," říká advokát David Šupej z kanceláře Sedlakova Legal.

Ještě do loňského října přitom musel takový rozvrh pracovní doby vytvářet zaměstnavatel jen pro zaměstnance pracující na pracovní smlouvu. Nyní má ale i zaměstnanec s uzavřenou DPP (nebo DPČ) právo znát alespoň tři dny dopředu písemný rozvrh své pracovní doby na směny. To může v praxi firmám komplikovat flexibilitu při využívání dohodářů. Pracovníkovi to dá ale větší jistoty.

„Například je chráněn proti rušení směny na poslední chvíli," vysvětluje Halbrštát. „Dříve se totiž mohlo stát, že dohodář přišel do práce a zaměstnavatel ho zase poslal domů, že práci nakonec nemá. Nyní je takové zrušení směny na poslední chvíli ale klasifikováno jako překážka na straně zaměstnavatele." Bez peněz tak pracovník nezůstane.

Postaru	Jak se změnila pravidla u pracovních dohod	Nově
Forma a povinné náležitosti		
Zákon u dohod nevyžadoval povinně písemnou formu.		Písemné uzavření dohod je povinné, stejně jako specifikace pracovních podmínek.
Ukončení dohody		
Pravidla pro ukončení dohody mohla být méně jasně definována.		Ukončení dohod (DPP i DPČ) musí být písemné. Ukončit je lze dohodou, ale také ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu s 15denní výpovědní lhůtou.
Informační povinnost zaměstnavatele		
Nebyla jasně definovaná povinnost informovat o právních podmínkách dohody.		Zaměstnavatel musí písemně informovat dohodáře o všech právních podmínkách dohody.
Rozvrh práce		
Nebyla explicitní povinnost rozvrhnout práci předem.		Povinnost rozvrhnout práci minimálně tři dny předem.
Už více než půl roku mají dohodáři nárok také na příplatky za práci ve svátek, v noci, o víkendech a ve ztíženém pracovním prostředí. Právě povinný písemný rozvrh pracovní doby má prokazatelně určit, kdy konkrétně bude zaměstnanec pracovat, jestli to bude v sobotu, v neděli, ve svátek, či v noci. A tím pádem by neměly vzniknout pochyby o výši příslušného příplatku za takovou práci.		
Pracovník na dohodu si může také dojít třeba k lékaři a zaměstnavatel mu na to musí poskytnout volno, i když bez nároku na peníze.		

Nárok na dovolenou a HPP

Od 1. ledna získali zaměstnanci na dohodu i nárok na dovolenou. Ovšem jen tehdy, jestliže dohoda u daného zaměstnavatele trvá alespoň čtyři týdny a zaměstnanec v kalendářním roce odpracoval alespoň 80 hodin. Vychází se přitom z fiktivního týdenního úvazku 20 hodin.

Za každých odpracovaných 20 hodin má nárok na zhruba hodinu a půl placené dovolené. Platí také, že po skončení dohody je nezbytně nevyčerpanou dovolenou zaměstnanci proplatit.

Nově také dohodáři mohou po určité době požádat zaměstnavatele o převedení do pracovního poměru. Zaměstnavatel sice nemá povinnost vyhovět, nicméně pokud to odmítne, musí písemně odůvodnit proč.

Výhodou, která zaměstnavatelům zůstala, je snadné ukončení dohod (DPP i DPČ). „To je možné kdykoli i bez udání důvodu, s výpovědní dobou patnáct dnů. Tato možnost je stále něco, co zásadně m způsobem odlišuje dohody od pracovního poměru," říká Šupej.

Shrnuto, dohody se silně přiblížily pracovním poměrům. „Firmy si logicky stěžují, že jim novela ztížila využívání těchto typů smluv a zvýšila administrativu i náklady," dodává Halbrštát.

Limity pro povinné odvody

Od července letošního roku měla přijít opatření bránící účelovému řetězení dohod. V plánu bylo zastropování výdělků, nad které se mají hradit odvody, a povinnost všechny dohody registrovat. Nakonec letos začne platit jen povinnost zaměstnavatelů oznámit DPP správě sociálního zabezpečení. A až od 1. ledna 2025 dojde ke změnám v oblasti limitů pro odvod pojistného.

Zaměstnanec si každý měsíc bude moct určit, která dohoda bude „hlavní", tzv. oznamovací, a u té bude limit pro sociální a zdravotní pojištění 25 procent průměrné mzdy (aktuálně cca 10 500 Kč). Tuto dohodu zaměstnavatel nahlásí na sociální správu, přičemž si tak může i ověřit, jestli už takovou dohodu neoznámil jiný zaměstnavatel dříve.

Platí totiž princip „kdo dřív přijde, ten dřív mele". Zaměstnavatel bude vědět, že z této dohody nebude odvádět sociální a zdravotní pojištění, ale pouze srážkovou daň ve výši 15 procent jako dříve. U všech ostatních dohod (předem neoznamovaných) bude limit, od jehož výše budou odvody placeny, čtyři tisíce korun měsíčně.

„Tento kompromisní návrh by mohl být v praxi proveditelný a pro zaměstnavatele, ale i zaměstnance předvídatelný," míní [Jiří Horecký](#), prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

SEKCE: Ekonomika a Finance

KLÍČOVÁ SLOVA: jirí (1x), horecký (1x)