

# Práce na DPP a DPČ: Změny a novinky přehledně. Co se změní od července?

26. dubna 2024

Pro zaměstnávání především krátkodobých a sezónních pracovníků se tradičně využívalo zejména dohod o provedení práce či o pracovní činnosti. Pro zaměstnavatele byla tato forma finančně i administrativně výhodná. Sérií úprav, které postupně uvádí v platnost nový zákoník práce, však byla oblast dohod významně změněna. Zaměstnavatelům přibylo povinností, samotným dohodářům naopak práv.

Zaměstnanci přes [DPP](#) nebo [DPČ](#) byli pro zaměstnavatele do minulého roku výrazně výhodnější. Novela zákoníku práce však tuto výhodu podstatně změnila a přiznala těmto zaměstnancům větší práva. Na co vše mají nově dohodáři nárok? Jaké povinnosti vás ještě čekají od 1. 7. 2024?

Pomalu se blíží léto a s ním i možnosti [letních brigád](#). Právě brigádníci a různé pomocné síly bývají často zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr: na dohodu o provedení práce ([DPP](#)) a dohodu o pracovní činnosti ([DPČ](#)). „Dohoda o provedení práce je vhodná především pro jednorázové práce nebo úkoly menšího rozsahu, protože jí sjednaný rozsah práce nesmí v kalendářním roce překročit 300 hodin.

Na práce dlouhodobějšího charakteru naopak cílí dohoda o pracovní činnosti, ani u ní však rozsah práce nesmí přesáhnout v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

## Novela zákoníku práce rozšířila práva dohodářů

Oblast „práce na dohodu“ v posledních měsících prošla hned několika významnými změnami, které přinesl [nový zákoník práce](#) a které jsou do praxe zaváděny postupně. V říjnu 2023 například začala platit povinnost písemného uzavření všech DPP a DPČ a zaměstnavatelům přibylo vůči zaměstnancům na dohodu informačních povinností.

„Dohodářům“ tak musejí písemně poskytnout jasný a kompletní přehled o podmínkách jejich zaměstnání včetně údajů o rozsahu práce, [mzdě](#), pracovní době a dalších. „Zaměstnanec pracující na DPP či DPČ má od účinnosti novely rovněž právo na příplatky za práci o víkendech a [svátcích](#), za práci v noci a za práci ve ztížených pracovních podmínkách. Výši příplatků stanoví příslušná ustanovení zákoníku práce, která se běžně aplikují na pracovní poměr. Od ledna 2024 poté zaměstnanci na dohody získali kupříkladu [nárok na dovolenou](#).

Další změna pak vejde v platnost od 1. července 2024, kdy pro zaměstnavatele začne platit oznamovací povinnost – vždy do dvacátého dne kalendářního měsíce, který následuje po kalendářním měsíci, v němž zaměstnával zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, bude zaměstnavatel muset na předepsaném tiskopisu předložit údaje o těchto zaměstnancích příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

# Práce na DPP v roce 2024: Změny, limit, výpočet mzdy a dovolená

## Změny ohledně pojistného z dohod až od roku 2025

Původně však začátkem července mělo v platnost vejít změn více, a to především úpravy pravidel pro účast na sociálním pojištění v případě souběhu DPP u více zaměstnavatelů. Nový systém zdanění a zpojištění dohod ale nakonec po intervencích odborníků, kteří originální návrh kritizovali jako nerealizovatelný, bude v pozměněné podobě platit až od 1. ledna 2025.

Nově je navrhováno zavedení režimu takzvané oznámené neboli hlavní dohody, u níž rozhodnou výši měsíčního příjmu pro účast na pojištění bude částka odpovídající 25 procent [průměrné mzdy](#), tedy pro rok 2024 částka 10 500 korun. „Dojde-li k překročení tohoto limitu u jednoho zaměstnavatele, bude celý příjem podléhat odvodům [sociálního a zdravotního pojištění](#). Z částky pod limit se pojištění odvádět nebude.

Pokud zaměstnanec vykonává u daného zaměstnavatele práci souběžně na základě více DPP, posuzuje se pro účely dosažení limitu úhrn příjmů ze všech těchto DPP.

## Stručný přehled změn

### Říjen 2023

- Povinnost písemného uzavření všech DPP a DPČ. Informační povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům na dohodách.
- Právo dohodářů na příplatky za specifické pracovní podmínky.

### Leden 2024

- Zaměstnanci na dohodu získávají nárok na dovolenou.

### Červenec 2024

- Oznamovací povinnost zaměstnavatelů vůči okresní správě sociálního zabezpečení o zaměstnancích na DPP.

### Leden 2025:

- Zavedení režimu „oznámené dohody“ s pojistným limitem 10 500 korun pro účast na pojištění u hlavního zaměstnavatele.

## Jak bude fungovat režim oznámené dohody?

O režim oznámené dohody musí zaměstnavatele nejprve požádat zaměstnanec-dohodář. Aby mohl zaměstnavatel tento režim uplatnit, bude muset tento záměr předem oznámit České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ). Bude-li ve stejném kalendářním měsíci chtít režim „oznámené dohody“ uplatňovat více zaměstnavatelů, bude to umožněno pouze zaměstnavateli, který oznámení ČSSZ zaslal jako první. Zaměstnavatel si možnost uplatnění režimu oznámené dohody bude moci ověřit nahlédnutím do [ePortálu ČSSZ](#).

V případě, že DPP nebude fungovat v režimu „oznámené dohody“, bude limit vázán na zaměstnání malého rozsahu, což znamená pojistný limit 4 000 korun. Pokud bude sjednán příjem alespoň ve výši 4 000 korun, vznikne nástupem do zaměstnání účast na pojištění. Pokud příjem sjednán nebude nebo bude nižší, bude se jednat o zaměstnání malého rozsahu, tedy bude DPP pojištěna v závislosti na tom, zda v daném měsíci bude zúčtován příjem alespoň ve výši 4 000 korun, nebo nikoliv.

## **Novela zákoníku práce: Chystané změny přehledně. Co bude jinak?**

### Práce a mzda

V praxi tedy situace může vypadat následovně: Zaměstnanec na DPP přijde za zaměstnavatelem A a řekne, že u něj chce uplatňovat oznámenou, tedy hlavní dohodu. Zaměstnavatel následně elektronicky oznámí ČSSZ záměr, že bude u daného pracovníka uplatňovat režim oznámené dohody, a tudíž limit 10 500 korun pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Stejný zaměstnanec v tentýž měsíc pracuje na základě DPP i pro zaměstnavatele B. Zde už režim hlavní dohody není možný, a tak se pro odvod pojistného použije nižší limit 4 000 korun.