

ZEMĚTŘESENÍ V DOHODÁCH

Text: Jana Jáčová
Ilustrace: vecteezy

ZAMĚSTNÁVÁTE NEBO PRACUJETE NA DOHODU O PROVEDENÍ PRÁCE (DPP)? PŘIPRAVTE SE NA VELKÉ ZMĚNY. NĚKTERÉ Z NICH PLATÍ UŽ TEĎ, DALŠÍ SE PŘIDAJÍ SE STARTEM ROKU 2024. SPOLEČNĚ PROMĚNÍ PRACOVNÍ TRH K NEPOZNÁNÍ - A TĚŽKO ŘÍCT, KOLIK FIREM BUDE DPP I NADÁLE VYUŽÍVAT.

SOUČASNÁ SITUACE: FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ VZTAH S NÍZKÝMI NÁKLADY

Jestli máte brigádníky na DPP, asi znáte výhody této smlouvy. Je pružná a znamená nižší náklady pro zaměstnavatele. Proč se tedy mění? Cílem je posílit práva dohodářů a omezit zneužívání této pracovní formy.

PRVNÍ ZMĚNY PLATÍ UŽ OD ŘÍJNA 2023

Od 1. října 2023 platí nová informační povinnost pro zaměstnavatele. Během 7 dnů od zahájení práce musíte zaměstnanci předat informace o obsahu dohody podle § 77a zákoníku práce. Doporučujeme tyto informace uvádět v odděleném dokumentu, ne přímo v dohodě, a to kvůli rozsahu informací. Podobnou povinnost máte předtím, než vyšlete zaměstnance na práci do zahraničí podle § 77b zákoníku práce. Informační povinnost vám vzniká, pokud zaměstnance vysíláte na víc než 4 kalendářní týdny po sobě.

NÁROK NA PŘÍPLATKY A EVIDENCE ODPRACOVANÉ DOBY

Od října mají dohodáři také nárok na příplatky podle § 115 až 118 zákoníku práce. To znamená, že dostanou příplatek za noční práci, práci ve svátek nebo o víkend. Také se jich nově týkají veškeré překážky v práci, právo na přestávky na jídlo a odpočinek a právo na denní a týdenní odpočinek.

Proto je nezbytné řádně evidovat odpracovaný čas. Zaměstnavatelé, už neobstojíte s jednoduchou evidencí. Začátky a konce jednotlivých úseků nově evidujete v souladu s § 96 zákoníku práce.

To neznamena, že musíte upravovat docházkový systém nebo nasazovat čipové karty. Povinnost vám splní i excelovská tabulka nebo sešit, kde vyznačíte začátky a konce jednotlivých časových úseků.

JAK BUDOU FUNGOVAT PŘÍPLATKY ZA NOČNÍ PRÁCI NA HOME OFFICE?

Někteří zaměstnavatelé se obávají, že zaměstnanci papírově vykážou práci na home office v nočních hodinách nebo o víkendu, aby získali příplatek. Jak toto řešit? Můžete se například dohodnout, že si zaměstnanci budou

sami rozvrhovat práci mimo období s příplatky.

ROZVRH PRÁCE OZNAMTE DOHODÁŘI VČAS

Také už platí povinnost předem sestavit rozvrh práce. Zaměstnance s ním musíte seznámit nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na které pracovní dobu plánujete, pokud se nedohodnete jinak.

Toto může být náročné zejména u prací závislých na počasí, které nelze předem plánovat. Naštěstí můžete rozvrh práce změnit, například zvýšit počet hodin, pokud zaměstnanec souhlasí.

OD LEDNA 2024 MAJÍ DOHODÁŘI NÁROK NA DOVOLENOU

Jednou z největších změn je nárok na dovolenou u dohod. Ten nevzniká automaticky, ale až po splnění zákonných podmínek (čekací doba 4 týdny a odpracování 80 hodin). Tento proces roztáčí administrativní kolotoč. Pokud v průběhu pracovní dohody vznikne nárok na dovolenou, může ji zaměstnanec vyčerpat během platnosti dohody, nebo si ji nechat proplatit po skončení.



Proces čerpání dovolené s sebou nese stejné povinnosti jako u běžných zaměstnanců: plánování, podávání žádostí a stanovení termínů zaměstnavatelem.

Dovolené znamenají zvýšení celkových odměn. V praxi tak zaměstnavatelé dohodářům často dovolenou ve skutečnosti nepřidají, jen sníží odměnu a nahradí ji proplácením dovolené. Čerpání dovolené snadno naplánujete prostřednictvím rozvrhu směn, a tak zaměstnanci nezpůsobíte finanční ztrátu.

Výše odměny je vždy na dohodě. Pozor jen na minimální mzdu, kterou nelze narušit.

OMEZENÍ DOHOD: 52 TÝDNŮ PRO JEDNOHO ZAMĚSTNANCE

Od začátku roku 2024 bude možné uzavřít DPP s jedním zaměstnancem maximálně na 52 týdnů během 2 let. Tato změna má zabránit nadměrnému využívání DPP na úkor tradičních pracovních smluv.

BONUSY A BENEFITY: JAK PŘILEPŠIT DOHODÁŘŮM?

Finanční situaci dohodářů zasáhne především změna, která vejde v platnost v červenci 2024. Jde o limit na součet odměn ze všech dohod. Existují ale stále způsoby, jak dohodářům přilepšit. I v případě DPP si můžete sjednat různé odměny a bonusy. Nemůžete je ale

zneužívat k tomu, abyste obešli příplatky za práci o svátcích a podobně.

Finanční odměny z DPP můžete také zlepšit různými benefity, které nejsou zdanitelné. Od ledna to bude složitější, ale stále existuje řada možností, které vám poradí vaši mzdoví účetní nebo daňoví poradci.

EVIDENCE DOHODÁŘŮ A LIMIT PRO POJIŠTĚNÍ ZKOMPLIKUJÍ SPOLUPRÁCE

Od 1. července 2024 přibudou další povinnosti, které souvisí s plánovanými změnami v odvodech na sociálním a zdravotním pojištění u DPP.

Pojistné z DPP se bude odvádět, pokud dohodář splní jednu z těchto podmínek:

- Překročí 25 % průměrné mzdy u jednoho zaměstnavatele.
- Překročí 40 % průměrné mzdy u více zaměstnavatelů dohromady.

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje systém, do kterého budou mzdoví účetní dohodáře přihlašovat. To proto, aby měl stát přehled o dohodářích s několika dohodami. ČSSZ a zdravotní pojišťovna bude na základě systému vypočítávat pojistné a informovat vás o doplatku.

Pro firmy s desítkami nebo stovkami brigádníků to znamená náhlý nárůst administrativy.

Jako zaměstnavatel nemusíte sledovat všechny dohody svých brigádníků, dostanete jen informaci o výši doplatku. Jak si doplatek budou rozdělovat jednotliví zaměstnavatelé, zatím není jasné.

JAKÁ JE BUDOUCNOST DOHOD? VYPADÁ TO ČERNĚ

Dohoda o provedení práce byla dosud oblíbená pro svou jednoduchost jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Jak ale vidíte, právě jednoduchost se vytrácí. Proto se předpokládá, že DPP budou firmy v budoucnu využívat spíše výjimečně, a to především pro jednorázové a krátkodobé pracovní úkoly. ■



JANA JÁČOVÁ je zakladatelka a majitelka Účetnictví On Line