

Daňový a účetní bulletin 2024

Zákoník práce s důrazem na DPP

Přehled účinností

1.10.2023	náležitosti pracovních smluv, digitalizace, předvídatelnost ve smlouvách DPP, úprava home office
1.1.2024	nárok na dovolenou DPP
1.7.2024	nové limity pro DPP v bezodvodovém režimu, hlášení DPP

Změny s účinností od 1.10.2023

Již 1.10.2023 byl zákoník práce harmonizován s evropskou směrnicí pro pracovní právo, na základě které musí být jakýkoliv vztah se zaměstnancem založen na principu předvídatelnosti. Z toho vyplynula řada změn, které je nutno zapracovat buď přímo do pracovních smluv nebo do interních předpisů společnosti. Seznámení s těmito zásadami pak musí zaměstnanec prokazatelně odsouhlasit (informovaný souhlas).

MPSV připravilo [VZORY DOKUMENTŮ](#) dle přijaté novely.

Informační povinnost zaměstnavatele – pracovní poměr (§ 37, § 37a)

Pokud nejsou následující informace součástí **pracovní smlouvy** je zaměstnavatel povinen písemně o nich informovat do 7 dnů od vzniku pracovního poměru:

- a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,
- h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávek v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- i) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplacení mzdy nebo platu,
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance,

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s **pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví** při práci, které musí při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a s **vnitřními předpisy**.

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k **výkonu práce na území jiného státu na dobu delší, než 4 týdny**, a neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen předem písemně informovat zaměstnance o

- a) státu, v němž má být práce vykonávána,
- b) předpokládané době tohoto vyslání,
- c) měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,
- d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
- e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

Je-li zaměstnanec vyslán **do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb**, je zaměstnavatel dále povinen předem písemně informovat zaměstnance o

- a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
- b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem

Informační povinnost zaměstnavatele – DPP / DPČ (§ 77a, § 77b)

Pokud nejsou následující informace součástí **smlouvy DPP / DPČ** je zaměstnavatel povinen písemně o nich informovat do 7 dnů od vzniku pracovního poměru:

- a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,
- c) výměře **dovolené** a o způsobu určování délky dovolené,
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, a o délce a běhu výpovědní doby,
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) **předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby**
- h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávek v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- i) odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místě a způsobu vyplácení odměny z dohody,
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance,

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k **výkonu práce na území jiného státu na dobu delší, než 4 týdny**, a neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen předem písemně informovat zaměstnance shodně, jako u pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance **nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období**, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. /Z informačního vzoru MPSV vyplývá, že **může být stanoveno, že si pracovní dobu zaměstnanec rozvrhuje sám**./ Rozpis práce je tak potřeba dopředu pečlivě plánovat a zaměstnance s ním minimálně 3 dny před začátkem prací seznámit nebo dohodnout, že si práci zaměstnanec rozvrhuje sám (například v rozsahu 10 hodin týdně), přičemž se zakazuje rozvrh prací na noc, sobotu, neděli a státní svátky.

Možnost elektronické komunikace (§ 21, 335, 335a)

Veškerou dokumentaci (uzavírání smluv, informovanost...) je možno provádět elektronicky. Má to však svá jasná pravidla:

Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

E-mailem:

(1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec **k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu podle věty první je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty podle odstavce 3. Zaměstnanec může souhlas podle věty první písemně odvolat.**

(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem).

(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou. **Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.**

(4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná

Datovou schránkou:

Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnanec nezneprístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

Dohoda o provedení práce - podmínky (§ 75, 77)

(1) Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce nesmí být větší než **300 hodin v kalendářním roce**.

(2) Do rozsahu práce podle odstavce 1 se **započítává** také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce **na základě jiné dohody o provedení práce**. Doba **dovolené se do rozsahu práce nezapočítá**.

(3) V dohodě o provedení práce musí být uvedeny **sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá**.

(4) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena **písemně**; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(5) „**Možnost**“ **přechodu na klasický pracovní poměr v případě požadavku zaměstnance**. Pokud právní vztah založený DPP či DPČ trval v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele po dobu nejméně 180 dnů, může zaměstnanec písemně požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel je povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď. Pokud pak zaměstnavatel ukončí DPP či DPČ bez uvedení důvodu, a zaměstnanec má za to, že výpověď dostal právě kvůli svého požadavku převedení na klasický pracovní poměr, může se zaměstnanec domáhat uvedení důvodu výpovědi. Důsledky si lze snadno domyslet.

(6) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
 - b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
 - c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.
- (7) Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

Příplatky za práci v sobotu, neděli, státní svátky (§ 115 – 118)

Je nutno upozornit na důsledky, které mohou nastat zejména u dohod, které jsou nastaveny na měsíční odměnu do limitu. V případě, že by pracovní doba připadla na víkend, svátek, noc, nebo byla vykonávána ve ztíženém prostředí, pak zaměstnanci náleží kompenzace, které znamenají navýšení odměny, což s sebou nese dopad odvodu zdravotního a sociálního pojištění z důvodu **překročení limitu**.

Home office = práce na dálku (§ 190a)

- výplatu náhrady je nutné podložit písemnou dohodou o výkonu práce na dálku
- náhrada nenáleží automaticky – musí být podložena buď vnitřním předpisem zaměstnavatele anebo dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (jinak náleží jen v prokázané výši)
- je možná dohoda, že náhrada nenáleží vůbec
- **výše náhrady 2023: 4,60 Kč / hodinu** (valorizace vyhláškou ročně)
- **daňový režim:** u zaměstnance = osvobozený příjem, zaměstnavatel = daňový náklad

Nárok na rodičovskou dovolenou (§ 196)

Nutnost písemné žádosti, max. do 3 let věku, žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.

Změny s účinností od 1.1.2024

Náhrada za dovolenou

Pokud zaměstnanci trval pracovně právní vztah dle DPP nebo DPČ nepřetržitě po dobu alespoň 4 týdnů (28 kalend. dnů), pak zaměstnanci za odpracování každých 20 hodin vznikne právo na cca 1,5 hodiny dovolené. Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhuje na celé hodiny nahoru.

Zaměstnanci na DPP s rozsahem 300 hodin ročně tak může vzniknout nárok na 24 hodin dovolené za rok.

V případě, že dovolená nebude vyčerpána, ale po ukončení DPP proplacena, je nutné počítat s obdobnými dopady, jaké mohou zkomplikovat „bezodvodový režim DPP“, resp. překročení limitu pro odvod pojistného. (Do limitu 300 hodin ročně se doba dovolené nezapočítává). Je tedy třeba včas zakalkulovat proplacení dovolené do celkové zúčtované částky v daném měsíci.

Výpočet:

Za odpracovanou týdenní dobu (20 hodin) náleží dovolená v délce 1/52 základní výměry dovolené (4 týdny = 80 hodin), tj. 1,5384615 hodin. Za 300 odpracovaných hodin tedy náleží dovolená v délce 24 hodin po zaokrouhlení.

Změny s účinností od 1.7.2024

Do 30.6.2024 platí, že DPP s měsíčním příjmem do 10 000 Kč u jednoho zaměstnavatele nepodléhala odvodům sociálního a zdravotního pojištění a v případě, že zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani zdanila se odměna srážkovou daní 15%.

Nové limity pro „bezodvodový režim“ u DPP

Nově: přihlíží se k příjmům ze všech DPP u všech zaměstnavatelů, vznikají 2 hranice příjmů pro účast na nemocenském pojištění (a tedy povinnost odvodů na pojistné). Ministerstvo zdravotnictví zaspalo a na změnu nijak nezareagovalo, pravděpodobně však do konce června zákon novelizuje a sjednotí.

Přehled limitů po novele:

Srážková daň: do 10 000 Kč **včetně**

Sociální pojištění:

Jedna nebo více DPP u stejného zaměstnavatele – bez odvodu (2024): do 10 500 Kč (tedy max. **10 499 Kč**)

Více DPP u různých zaměstnavatelů – bez odvodu (2024): do 17 500 Kč (tedy max. **17 499 Kč**)

Zdravotní pojištění – pravděpodobně bude shodné

Změna:

1) automatické navyšování hranice příjmu – odvození od průměrné mzdy – **každý rok se tedy limity změní**

2) částka pro vznik účasti na pojistném: dosud „více než“ – nově „aspoň“

Hlášení DPP do registru ČSSZ

Evidenci DPP a všech příjmů z DPP od všech zaměstnavatelů povede ČSSZ. Proto vznikne nová povinnost (na samostatném tiskopisu ČSSZ elektronicky oznamovat všechny vyplacené příjmy na DPP.

Tiskopis „Oznámení nástupu do zaměstnání (skončení)“, se u DPP nepodává.

V případě, že zaměstnanci v daném měsíci nevznikne žádná odměna NIC se nehlásí.

Postup v případě více zaměstnání na DPP

Zaměstnavatel primárně postupuje tak, jakoby měl zaměstnanec DPP pouze u něj (pracuje tedy s limitem 10 499 Kč / měsíc).

„Až“ ČSSZ vše zprocesuje odešle zaměstnavateli i zaměstnanci výzvu k doplacení částky (zaměstnavateli části pojistného za zaměstnavatele nad hrubou mzdou, zaměstnanec si pak sám musí „strhnout“ a doplatit pojistné za zaměstnance)

Zaměstnavatel pojistné uhradí a na „dalším tiskopise“ pak uvede „opravu“ za předchozí období, kde vykáže dopočítané pojistné.

Zaměstnanec není povinen oznamovat zaměstnavateli, že pracuje nebo v kalendářní měsíci už pracoval u jiného zaměstnavatele na DPP.

OSSZ nesdělí zaměstnavateli ani na žádost, jestli zaměstnanec pracuje (pracoval) v kalendářním měsíci na DPP u jiného zaměstnavatele.

Souvisí i s povinností zasílat Evidenční listy důchodového pojištění pokud vznikla DPP s odvody!

Vysoce "riziková" budou tedy pro zaměstnavatele dohodáři, u kterých hrozí, že budou mít souběh více dohod a zaměstnavatel nebude mít odvody pod kontrolou (nebude dopředu vědět, zda bude povinen odvést pojistné za zaměstnavatele ve výši 24,8 % či nikoliv).

Bez problémů by pak měl být například úklid nebo údržba domu seniorem, který nikde jinde žádné další dohody nemá, nicméně ani zde se zaměstnavatel nevyhne novým měsíčním hlášením.

S přáním pěkného dne

