

Informace k DPP a DPČ

Uzavírání DPP a DPČ

V souvislosti s novou, zvýšenou administrativou, je uzavírání DPP a DPČ (dále jen „dohody“) velmi administrativně náročné.

Dohody nyní musí obsahovat:

- a) samotnou dohodu
- b) informační povinnost
- c) informaci o rozvrhování pracovní doby a následně její rozvrhování
- d) pracovní výkaz

dále (je-li využívána)

- dohoda o práci na dálku
- školení BOZP k práci na dálku

Pozn. Části a) a b) budou součástí pdf dokumentu, c) v popisu práce u dohody a následně průběžně. Část d) je samostatná a průběžná(viz dále)

Souběhy dohod

Není žádoucí uzavírat dohody se stávajícím zaměstnancem fakulty či univerzity. (Více dohod najednou na jednoho zaměstnance, případně souběh pracovní smlouvy a dohody)

UK je jeden právní subjekt, jeden zaměstnavatel; fakulty a součásti nemají právní subjektivitu. Toto platí jak pro MFF UK, tak pro celou UK.

Více pracovních vztahů (pracovní poměr, DPČ, DPP) u jednoho zaměstnavatele je možný na vykonávání činností, které nejsou stejně druhově vymezeny při dodržení nutné min. doby odpočinku.

Nedodržení znamená možný postih zaměstnavatele, posuzováno jako obcházení Zákoníku práce, protože zaměstnavatel:

- odděleně zúčtovává a vyplácí mzdy,
- zkrsluje výpočet průměrného výdělku, náhrad mzdy apod.
- nevyplácí přesčasy (pokud úvazek přesahuje výši 40 h),
- nedodržuje zákonnou pracovní dobu,
- účelově snižuje povinné odvody, neodvádí řádně daň z příjmu za zaměstnance

POZOR! Na podmínky grantů a projektů, některé nedovolují uzavírat dohody na druhově stejně nebo obdobně vymezenou práci, jako je pracovní náplň zaměstnance v pracovní smlouvě a často mají omezení maximálního úvazku u jednoho zaměstnavatele.

Jak řešit?

U dlouhodobých (více než měsíc) dohod je řešením vnorování úvazků a úprava popisu práce. Lze uvnitř fakulty i napříč ostatními součástmi univerzity.

U krátkodobých (méně než 1 měsíc) je řešením poskytnutí odměny. (Lze i jiné součásti UK) V případě, že projekt vyžaduje, aby zaměstnanec byl členem týmu lze ve výjimečných případech povolit dohodu na jeden měsíc, a ne příliš vysokou částku.

Tento postup byl konzultován s RUK a měl by platit jak pro situace, kdy MFF UK zadává úkoly, tak pro ostatní součásti UK, kdy potřebují našeho zaměstnance.

Rozvrhování pracovní doby

Dohodář musí být seznámen s **rozvrhem pracovní doby** alespoň 3 dny předem, ledaže se dohodne se zaměstnavatelem na jiné době.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh směn alespoň 3 dny předem. Kratší doba seznámení než 3 dny předem je možná po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel není povinen rozvrhnout jen jedním rozvrhem všechny směny na celé období, na které byla dohoda uzavřena. Může tedy pracovní dobu rozvrhovat na jednotlivé směny nebo může původní rozvrh směn měnit. Vždy ovšem musí s písemným rozvrhem nebo s jeho změnou zaměstnance seznámit alespoň 3 dny předem, pokud se nedohodnou na jiné době seznámení.

Nadále rovněž platí, že je možné v DPP nebo DPČ sjednat buď pevný rozsah pracovní doby, který je pak zaměstnavatel v době platnosti dohody povinen zaměstnanci rozvrhnout a přidělit a zaměstnanec je pak povinen jej vykonat (např. DPP sjednaná právě na 150 hodin práce) nebo je možné sjednat rozsah pracovní doby jinak, např. jako maximální možný rozsah práce, kdy je na zaměstnavateli, kolik práce z maximálního sjednaného rozsahu zaměstnanci přidělí, a tedy kolik hodin pracovní doby mu rozvrhne (např. DPP na až 150 hodin práce).

Na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP nebo DPČ) se vztahuje část čtvrtá zákoníku práce, tedy zaměstnavatel je povinen podle § 96 zákoníku práce vést i evidenci odpracované doby obdobně jako je tomu v případě zaměstnance v pracovním poměru.

Pozn. Informace o rozvrhu musí být písemná, ale seznámení s ní už stačí někde vyvěsit způsobem obvyklým (může být zaslána e-mailem, evidována v elektronickém systému, např. v kalendáři, rozvrhu směn, rozvrhu hodin nebo sdíleném úložišti).

Do kolonky „druhu sjednané práce“ lze k rozvrhování vepsat: dle rozvrhu v SIS, rovnoměrné rozvržení pracovní doby, příp. jiné varianty, které jsou pro Váš případ vhodné.

V našich vzorech bude povinnost o informaci o první směně změněna na 1 den předem.

Do budoucna plánujeme rozšíření modulu NEP v CIS VERSO, abychom nabídli lepší nástroj.

Práce na dálku

Pro dohodáře platí možnost pracovat na dálku. Nicméně je povinností zaměstnavatele uzavřít s dohodářem dohodu o práci na dálku.

Pozn. Vzory budou do konce roku distribuovány na fakultě a vyvěšeny ve formulářích. Součástí vzorů bude také krátké proškolení k BOZP a PO, abychom splnili legislativu.

Dovolená

Dohodáři mají nově od 1. 1. 2024 za stejných podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru právo na dovolenou.

Vznik práva na dovolenou za daný kalendářní rok je podmíněn tím, že pracovněprávní vztah založený dohodou v tomto roce:

- nepřetržitě trval po dobu alespoň 28 kalendářních dní
- zaměstnanec za jeho trvání v tomto roce odpracoval pro účely dovolené alespoň 4násobek fiktivní 20hodinové TPD, tj. 80 hodin (vč. případných náhradních dob).

U DPP fakticky jen fikce – nepočítá se do 300 hodin výkonu práce.

Pozn. Je nutné s těmito náklady počítat v rozpočtech

Informační povinnost

Dohodář má být nejpozději do 7 dní od zahájení výkonu práce písemně informován zaměstnavatelem o důležitých skutečnostech týkajících se dané dohody (např. bližší označení sjednané práce, nepřetržité odpočinky, které mu musí být poskytnuty atd.).

Pozn. Informační povinnost bude splněna předáním dokumentu při uzavírání pracovní smlouvy.

Další změny vyplývající z novely zákoníku práce

1. Dohodáři musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu, nepřetržitý denní odpočinek a přestávky v práci na jídlo a oddech (příp. přiměřená doba na oddech a jídlo).
2. Dohodáři musí být stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru poskytnuto pracovní volno např. k ošetření u lékaře, účasti na svatbě, pohřbu, pouze s rozdílem, že mu náhrada odměny nepřísluší.
3. Dohodář dostane příplatky a další kompenzace za svátek, za práci v sobotu a v neděli, v noci a ve ztíženém pracovním prostředí.
4. Dohodář má být rovněž informován o důležitých skutečnostech při jeho vyslání k výkonu práce do zahraničí.
5. Dohodář, který u zaměstnavatele v posledních 12 měsících pracoval v rámci dohod po dobu alespoň 180 dní, si může podat žádost o zaměstnání v pracovním poměru, na kterou mu zaměstnavatel musí do 1 měsíce dát odůvodněnou písemnou odpověď (nejde tak o nárokovou žádost).
6. Dohodář, který pečuje o osobu závislou na jeho pomoci či o dítě do 9 let věku, anebo těhotná zaměstnankyně, si může podat žádost o výkon práce na dálku (homeworking), čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele její případné zamítnutí písemně odůvodnit (nejde tak o nárokovou žádost).
7. Dohodář může chtít za určitých podmínek po zaměstnavateli, aby mu písemně odůvodnil výpověď z dohody.

Konsolidační balíček a DPP

Doposud byl příjem na DPP osvobozen od placení odvodů pojistného, pokud odměna nepřekročila za daný kalendářní měsíc částku 10.000,- Kč. Tento limit platil pro každého jednoho zaměstnavatele samostatně.

DPP do konce tohoto roku (2023) může mít jedna osoba například i u 5 zaměstnavatelů, a pokud vždy splní u jednoho konkrétního zaměstnavatele limit do 10.000,- Kč měsíčně a do 300 hodin práce ročně, povinnost odvádět povinné pojistné a odvody nevzniká. Tato pravidla se ovšem od 1. ledna 2024 změní.

Konsolidační balíček zavádí dva nové limity pro povinné odvody pro zaměstnance pracující na DPP, a to na:

- 25 % průměrné mzdy pro příjmy ze všech DPP u jednoho zaměstnavatele, a
- 40 % průměrné mzdy pro příjmy ze všech DPP u více zaměstnavatelů.

Pokud zaměstnanec jeden z limitů překročí, zaměstnavateli vznikne povinnost odvést za zaměstnance odvody na sociální a zdravotní pojištění u všech zaměstnavatelů. Ze mzdy se mu tak strhne 6,5 % pojistného za zaměstnance, a k tomu zaměstnavatel odvede i své pojistné ve výši 24,8 %.

V této souvislosti má od 1. července 2024 vzniknout centrální registr všech DPP a příjmů z nich u České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). Zaměstnavatelé tak budou muset odesílat formulář o nástupu takového zaměstnance k ČSSZ a budou mít také povinnost podávat ČSSZ přehledy o výši příjmů z DPP na měsíční bázi.

Důležitou povinností bude i informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci, kdy zaměstnavatelé budou muset zároveň zaměstnance při nástupu do práce informovat o jeho povinnosti oznámit všechny jím uzavřené DPP i u jiných zaměstnavatelů danému zaměstnavateli. Pokud tak zaměstnanec neučiní a dojde z toho důvodu ke špatnému provedení odvodů, můžeme mu být uložena ze strany ČSSZ pokuta za přestupek

Zdroj:

MPSV informace o novele

<https://www.peytonlegal.cz/vliv-konsolidacniho-balicku-na-pracovnepravni-vztahy-2/>

Podklad RUK z 18.1.2023 I souběhu úvazků

Poklady RUK ke školení k novele zákoníku práce

Dne 8.12.2023