

# JAK UZAVŘÍT DPP PO 1.10.2023?

Seminář pro zástupce sportovních klubů,  
tělovýchovných jednot a sportovních svazů



# Transpoziční novela zákoníku práce

Novelou zákoníku práce, která vstoupila v platnost 19. září 2023, se provádí transpozice několika evropských směrnic a přináší řadu novinek, které se týkají také „dohodářů“.

Účinnost novely nastala 1. 10. 2023.

Ustanovení týkající se dovolené u DPP (i DPČ) platí až od 1.1.2024, a to z důvodu, že dovolená se vždy váže ke kalendářnímu roku.

Dohody mají i po novele jednodušší právní úpravu než klasický zaměstnanecký poměr, která umožňuje větší volnost při uzavírání, v průběhu trvání i při ukončování platnosti dohod.

Na DPP se použije pouze část zákoníku práce (primárně § 74 – § 77b, ale i některé další).

# Co platilo doposud a platí i nadále?

- Na dohodu lze odpracovat **max. 300 hodin za kalendářní rok**. Odpracované hodiny ze všech dohod jednoho zaměstnance u jednoho zaměstnavatele (ať už souběžné nebo navazující) se sčítají.
- Dohodu je potřeba uzavřít vždy **písemně**.
- **DPP nelze uzavřít** s osobami evidovanými na úřadu práce.
- Hodinová sazba u dohody nesmí být nižší než minimální hodinová sazba, která pro rok 2023 činí **103,80 Kč** (odhad pro rok 2024: 113,40 Kč až 116,40 Kč).
- Výkon práce nesmí přesáhnout **12 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích.
- Prozatím **není omezen počet dohod**, které mohou zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřít. Na dohody se nevztahuje § 39, který omezuje dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou na 3 roky.

# Je nutné upravit stávající DPP?

- Dohody uzavřené před 1.10.2023 jsou nadále platné.
- **Pokud se zaměstnavatel nechce od zákoníku práce odchýlit, nemusí uzavírat dodatek k dohodě.**
- Na DPP uzavřené před účinností novely se vztahují všechny nové právní úpravy (příplatky, doby odpočinku atd.).
- Zaměstnance, kteří uzavřeli DPP a zároveň započali výkon práce před 1.10.2023, **nemusí zaměstnavatel informovat** v rozsahu určeném novým § 77a ZP, jen pokud o to písemně požádají ⇒ potom je potřeba zaměstnance informovat do 7 dnů od doručení písemné žádosti (výjimka z informační povinnosti je zakotvena v přechodných ustanoveních zákona).

# Vybrané novinky vztahující se k DPP

- Na dohodu se uplatní ustanovení týkající se **pracovní doby a doby odpočinku** (např. noční práce, přestávky v práci, denní a týdenní odpočinky, evidence odpracované doby).
- Zaměstnanci na DPP mají nárok na **náhradu za práci ve svátek** a na **příplatky za práci o víkendu**, v noci a ve ztíženém pracovním prostředí.
- Zaměstnanci na DPP mohou uplatnit nárok na volno z důvodu **důležitých osobních překážek** nebo z důvodu překážky v obecném zájmu (ale na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru bez nároku na náhradu odměny).
- Od 1.1.2024 budou mít zaměstnanci na DPP za určitých podmínek **nárok na čerpání dovolené** na zotavenou.
- Zaměstnavatel má u DPP **informační povinnost** v podstatě ve stejném rozsahu jako u pracovního poměru.

# Mladiství zaměstnanci (15-18 let)

Dohodu o provedení práce (DPČ, PP) může uzavřít osoba, která:

- dovršila věk 15 let
- ukončila povinnou školní docházku

Mladiství zaměstnanci mají upravené pracovní podmínky, zejména:

- nárok na přestávku na jídlo a oddech již po 4,5 odpracovaných hodinách
- maximální délka směny je 8 hodin
- minimální délka odpočinku mezi směnami je 12 hodin
- minimální délka odpočinku v týdnu je 48 hodin
- zákaz práce v noci

# Náležitosti dohody o provedení práce

Aktuální verze zákoníku práce obsahuje nový § 77a „**Informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**“, který říká, že pokud níže uvedené informace neobsahuje přímo dohoda, je potřeba zaměstnance informovat o:

- názvu a sídle zaměstnavatele
- bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce
- výměře dovolené a způsobu určování délky dovolené
- době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána
- postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodami, a o délce a běhu výpovědní doby

# Náležitosti dohody o provedení práce

- odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje
- předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby
- rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místě a způsobu vyplácení odměny z dohody
- kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv
- orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance



# Využití dohod o provedení práce

Dohody jsou typicky využívány pro nárazovou, nepravidelnou práci, ev. pravidelnou práci menšího rozsahu:

## Druh vykonávané činnosti

Organizace sport. akcí

Trenérská činnost

Administrativní činnost

Provoz a údržba

Lektorská činnost

## Způsob stanovení odměny

Hodinová

Časová/měsíční

Úkolová

# Evidence odpracované doby (výkaz práce)

Zaměstnavatel má povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracovaných směn:

- způsob ani forma vedení evidence není zákonem (ani jiným předpisem) dána
- evidence musí být přehledná, srozumitelná a prokazatelná
- slouží jako podklad pro výpočet odměny
- inspektorát práce může při nedodržení vedení evidence udělit zaměstnavateli pokutu až do výše 400.000 Kč

# Evidence odpracované doby (výkaz práce)

- již nebude stačit uvádět, že zaměstnanec v daný den či dokonce měsíc odpracoval „x“ hodin
- z výkazu musí být zřejmá také doba odpracovaná v so/ne, ve svátek nebo v noci

*Je potřeba vyplnit konkrétně od kdy do kdy zaměstnanec pracoval, tj. den i čas, např. v pondělí 13.11. od 8:00 do 12:00, tj. 4 hod.*

- doporučujeme evidovat také přestávku na jídlo, která činí min. půl hodiny a nezapočítává se do odpracované doby

*Např. můžete uvést, že zaměstnanec pracoval v pondělí 13.11. od 8:00 do 12:00 a od 12:30 do 16:30 hod., odpracovaná doba je tedy 8 hodin.*

# Dovolená na zotavenou od 1.1.2024

Nárok na dovolenou vzniká při splnění 2 podmínek současně:

- trvání dohody alespoň 28 dní (viz § 216 odst. 1 ZP)
- odpracování více než 80 hodin (za dobu trvání dohody)

Ustanovení § 216 odst. 1 ZP: „**Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.**“

**POZOR!** Shodně může být posuzován i případ, kdy mezi skončením dosavadního a vznikem nového pracovního poměru (tedy mezi 2 DPP uzavřenými po sobě) jsou jen so/ne, svátek, neboli „oficiální“ volno. Tedy např. pokud jedna DPP skončí v pátek 30.9. a nová DPP bude uzavřena od pondělí 3.10., bude to pravděpodobně považováno za nepřetržité trvání stejného poměru.

DOVOLENÁ  
NA  
ZOTAVENOU  
U DPP MEZI  
1.1.-31.12.2024

Období DPP: I-XII Odpracováno < 80 hodin					
Období DPP: I-XII Odpracováno ≥ 80 hodin					
I-II < 12 hodin	III-IV < 12 hodin	V-VI < 12 hodin	VII-VIII < 12 hodin	IX-X < 12 hodin	XI-XII < 12 hodin
I-II ≥ 15 hodin	III-IV ≥ 15 hodin	V-VI ≥ 15 hodin	VII-VIII ≥ 15 hodin	IX-X ≥ 15 hodin	XI-XII ≥ 15 hodin
II < 80 hodin		VII-VIII < 80 hodin		XI < 80 hodin	
	II-IV < 80 hodin		IX-X ≥ 80 hodin		XII < 80 hodin

DOVOLENÁ  
NA  
ZOTAVENOU  
U  
SOUBĚŽNÝCH  
DPP

Období DPP: I-XII  
Sjednaná práce: trenérská činnost  
Odpracováno < 80 hodin

Období DPP: I-XII  
Sjednaná práce: správa sportovního areálu  
Odpracováno < 80 hodin

Období DPP: I-XII  
Sjednaná práce: trenérská činnost  
Odpracováno < 80 hodin

Období DPP: I-XII  
Sjednaná práce: správa sportovního areálu  
Odpracováno ≥ 80 hodin

Období DPP: I-XII  
Sjednaná práce: trenérská činnost  
Odpracováno ≥ 80 hodin

Období DPP: I-XII  
Sjednaná práce: správa sportovního areálu  
Odpracováno ≥ 80 hodin

# Dovolená na zotavenou od 1.1.2024

U DPP neexistuje úvazek, proto je zákonem **fiktivně a fixně stanoven na 20 hodin.**

Pravidla pro výměru, čerpání, převádění, proplácení i krácení dovolené jsou u DPP stejná jako u pracovního poměru.

Při splnění výše uvedených podmínek vzniká zaměstnanci **za každých 20 odpracovaných hodin** na základě uzavřené DPP **nárok na cca 1,538 hod. dovolené**, a to při výměře 4 týdny dovolené, resp. na cca 1,923 hod. dovolené při výměře 5 týdnů dovolené.

Doba dovolené se nezapočítává do limitu 300 hodin. Na druhou stranu se ale doba dovolené započítává jako odpracovaná pro nárok na čerpání dovolené.

# DĚKUJEME ZA POZORNOST 😊

Ing. Jaroslav Chvalný, Ing. Veronika Nešpůrková,  
[info@ptupraha.cz](mailto:info@ptupraha.cz)

